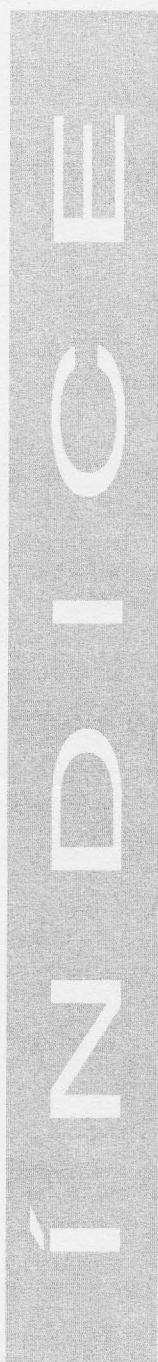


<i>Presentación de las jornadas</i>	5
<i>Inauguración oficial de las jornadas</i>	9
<i>El plan de empleo español</i> Julio Sánchez	19
<i>Planes de empleo y de apoyo a iniciativas empresariales de la Unión Europea y del Gobierno de Aragón</i> Rafael Gelabert y Benito López	37
<i>Aprender a emprender en un mundo telemático</i> Pedro Acebillo	63
<i>Los yacimientos de empleo. Experiencias europeas</i> Graham Scott y Michel Lucas	83
<i>El Derecho del Trabajo ante las nuevas iniciativas de empleo y las nuevas realidades empresariales</i> Juan García, Jesús Martínez, Antonio Baylos y Juan Rivero	101
<i>Las empresas de gestión de Servicios Sociales</i> Laura Velasco, Antonio Julián y Dolors Colom.....	129
<i>Las empresas de economía social ante el siglo XXI</i> José María Larrañaga, Reyes Arroyo y Marina Martínez	149
<i>Turismo, tiempo libre y desarrollo rural</i> Modesto Pascau, Juan Aguilar, Fernando de Frutos y Miguel Ángel Gracia	175
<i>El teletrabajo</i> Javier Thibault, José Luis Briz, José Luis Fandos y Juan Manuel Álvarez	201
<i>Iniciativas de empleo y apoyos a la creación de nuevas empresas</i> José Luis Martínez, Emilio Alloza, Francisco Javier Hernando, Rafael Zapatero y Carmen Casanova....	235
<i>Tecnología de la Información y Transformación de la empresa: implicaciones para el Cambio Social</i> Vicente Salas	267
<i>Formación universitaria y salidas profesionales</i> Antonio V. Sempere	285
<i>Los técnicos en relaciones laborales en España y resto de Europa</i> Francisco Rojo	301
<i>Conclusiones y clausura</i>	313



En el curso 87/88 la Diplomatura de Graduado Social se integró plenamente en la Universidad de Zaragoza. La fórmula de integración incluía la creación de la Escuela Universitaria de Estudios Sociales, a la que en el curso siguiente se incorporó la Diplomatura de Trabajo Social. Una década no es motivo de grandes celebraciones en una institución como la Universidad varias veces centenaria, pero sí quizás sirve de punto de reflexión sobre el camino que se ha recorrido y sobre la dirección en qué se quiere continuar.

Añádase a ello que en estos diez años se ha elaborado, debatido, aprobado y aplicado un nuevo Plan de estudios y que incluso se ha modificado la denominación de la Diplomatura, adoptando el nombre más amplio de Diplomatura en Relaciones Laborales. Por otra parte, pese a la relativamente reciente incorporación de los estudios laborales a la Universidad, éstas contaban con una tradición académica de más de medio siglo, haciéndose un hueco académico y profesional en la sociedad cada vez más y mejor valorado.

Se presentaba por tanto una excelente oportunidad para realizar una reflexión desde la Universidad de Zaragoza sobre el objeto y dimensión de la Diplomatura y su conexión con las demandas de la sociedad. No quisimos, y el plural es muy amplio ya que la preparación de las tareas de preparación de este décimo aniversario fue una tarea colectiva con múltiples y valiosas aportaciones dentro y fuera de la Escuela, hacer una especie de autoalabanza del trabajo realizado durante estos diez años en la formación, desarrollo y asentamiento del Centro en la

Universidad de Zaragoza porque el resultado está a la vista y se puede juzgar por sus resultados, pese a haber supuesto numerosos esfuerzos y sacrificios por parte de todos los sectores y miembros del Centro, nunca del todo reconocidos plenamente por otras instancias universitarias.

Por ello unas Jornadas sobre la situación actual de generación de nuevos empleos en Europa, España y Aragón, y las nuevas iniciativas de creación de empresas y creación de nuevos espacios económicos -especialmente en el sector terciario- nos parecía casi una obligación social, ineludible por otra parte dada la situación actual de desempleo en nuestro país, que debíamos asumir por encuadrarse en el núcleo de las actividades y preocupaciones de la Escuela Universitaria de Estudios Sociales, afectando claramente también al desarrollo de la docencia y de la investigación universitarias por las repercusiones económicas, organizativas, sociales, jurídicas, y también humanas, que las nuevas formas de creación de empleo y los nuevos empleos originaban en las relaciones laborales.

La sensibilización en estos temas y la extensión de la situación de desempleo a numerosos diplomados y licenciados universitarios, no dejaba por otra parte de ser algo en lo que estábamos implicados directamente, y ante la que no cabe una actitud pasiva ni salvar meramente el expediente a través de actos de gran boato y boato pero con pocas aplicaciones útiles para los destinatarios, entre ellos los actuales estudiantes universitarios, a quienes debemos ayudar entre todos a desarrollar expectativas e ideas que se conviertan en actividades económicas de transcendencia social, y que les permitan también vivir dignamente con su trabajo.

La idea sobre la celebración de un decenio universitario fue desarrollada por la Dirección y Junta del Centro, y contó con la colaboración en su puesta en práctica de profesores, estudiantes y personal de Administración y Servicios. También es obligado y grato recordar la sensibilidad y colaboración del Rectorado de esta Universidad y del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Zaragoza para apoyar la iniciativa, y de otras Instituciones y Entidades que aportaron su participación, y que permitieron entre todos llevarla a buen fin.

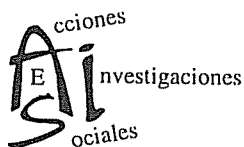
Las "Jornadas sobre nuevos empleos, nuevas empresas y nuevas relaciones laborales" se realizaron en mayo de 1998, y fueron unos días de intensa actividad e intercambio de ideas y opiniones de las que resultaron especialmente beneficiados en ese momento los estudiantes y profesionales que asistieron activamente a las mismas. La cali-

dad de los ponentes propició una diáfana visión y exposición de los temas y problemas afrontados, muy complejos y con muchas dimensiones, seguidas de una amplia predisposición al debate que abarcaba no sólo la dimensión social de lo expuesto sino también las situaciones más concretas y particulares que se quisieron plantear.

El interés de los temas, la calidad de las exposiciones y la coincidencia en el tiempo con la aprobación del Plan de empleo del Gobierno español, otorgó una considerable repercusión pública a estas Jornadas y así lo reflejaron los diferentes medios de comunicación locales en su momento. Parecía necesario por tanto recoger y publicar lo que se expuso y dijo en este encuentro, y por ello la tarea subsiguiente ha sido recopilar, a veces con numerosas dificultades añadidas, todas las ponencias, mesas redondas e intervenciones para formar las Actas de las Jornadas; y publicarlas en lo que va ser ya el número octavo de la Revista que edita el Centro, labor que ha llevado unos meses, pero que finalmente permite que vean la luz y pueda ser puestas a disposición de las personas interesadas, respondiendo a una demanda que se formuló ya en las mismas Jornadas.

No es labor de los coordinadores enjuiciar el contenido de las mismas, ya que la publicación de estas Actas permite la valoración y ponderación de su utilidad por quien las lea, y no nos resta sino agradecer la colaboración prestada, y el entusiasmo dinámico de todos los miembros de esta comunidad universitaria en aportar ideas, trabajo y participación. Es en todo caso la asunción de tareas colectivas y su desarrollo la prueba más fehaciente que se puede aportar para valorar la dimensión de la actividad y vitalidad de un Centro como la Escuela Universitaria de Estudios Sociales, que asume plenamente —como no podría ser de otro modo— todas las funciones que la Universidad ha de desarrollar al servicio de la sociedad.

JOSÉ LUIS ARGUDO PÉRIZ
GLORIA M^a HIDALGO RÚA
COORDINADORES DE LAS JORNADAS.



Inauguración oficial de las jornadas

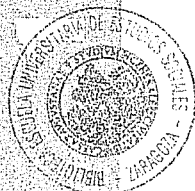
EXCMO. SR. D. JUAN JOSÉ BADIOLA DÍEZ
Rector Magnífico de la Universidad de Zaragoza

EXCMO. SR. D. EMILIO EIROA GARCÍA
Presidente de las Cortes de Aragón

EXCMO. SR. D. FERNANDO LABENA
*Consejero de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo
del Gobierno de Aragón*

Conferencia inaugural: “El plan de empleo español”

ILMO. SR. D. JULIO SÁNCHEZ FIERRO
*Secretario General Técnico del Ministerio de Trabajo
y Asuntos Sociales.*



Inauguración oficial de las jornadas



Presentación: Excmo. Sr. D. Juan José Badiola Díez

Quiero saludar afectuosamente a las personas que me acompañan en esta mesa: al excelentísimo señor Presidente de las Cortes de Aragón, D Emilio Eiroa, al excelentísimo señor Consejero de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo, D Fernando Labena, al nuevo Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, D. Benjamín Blasco y a nuestro ilustre conferenciante del que ahora escucharemos su presentación por parte del profesor D. Angel Sanz Cintora que, como director de las Jornadas, tiene a partir de este momento la palabra.

Intervención de D. Angel Sanz Cintora

Excmo. Sr. Rector Magnífico de la Universidad de Zaragoza,
D. Juan José Badiola

Excmo. Sr. Presidente de las Cortes de Aragón, D. Emilio
Eiroa

Excmo. Sr. Consejero de Sanidad, Bienestar Social y
Trabajo, D. Fernando Labena.

Excmo. Sr. Presidente del Tribunal Superior de Justicia de
Aragón, D. Benjamín Blasco

Ilmo. Sr. Secretario General Técnico del Ministerio de
Trabajo y Asuntos Sociales, D. Julio Sánchez Fierro

Ilmos. Señores Decanos/Directores de Centros y Directores
de Departamentos universitarios

Señores representantes de las distintas entidades que nos acompañan

Compañeros de la Escuela Universitaria de Estudios Sociales

Señoras y señores:

Muchas gracias por vuestra presencia en este Acto de inauguración de las *Jornadas sobre nuevos empleos, nuevas empresas, nuevas relaciones laborales* que ha organizado la Escuela Universitaria de Estudios Sociales en su décimo aniversario.

El curso académico 1987-1988 se creó la Escuela Universitaria de Estudios Sociales. Se configuraba como un Centro desde el que ofrecer a la sociedad aragonesa formación universitaria en el área de Ciencias Sociales. Ese mismo curso se incorporaba la Diplomatura de Graduado Social y el Magister en Estudios Sociales Aplicados. El curso siguiente, 88-89, se incorporaba la Diplomatura de Trabajo Social. Quedaba como uno de los objetivos a medio plazo la incorporación de nuevos estudios en el área de ciencias sociales, tan deficitaria en nuestra Universidad de Zaragoza.

Diez años no son nada en la historia de una Universidad centenaria, pero para un Centro como el nuestro ha supuesto llevar a cabo el reto que en ese momento había asumido el Sr. Rector, D. Vicente Camarena, y su equipo rectoral, la Junta de Gobierno de la Universidad y D. Enrique Gastón como delegado del Rector para esta tarea.

En estos años creo que se han logrado algunos de los objetivos básicos que entonces se planteaban:

- la reforma de los planes de estudio
- la mejora de la calidad de la enseñanza, tanto teórica como práctica con un fuerte impulso a las prácticas externas
- la inserción en la estructura universitaria y en la sociedad aragonesa de nuestros estudiantes y profesores
- la estabilización de buena parte del profesorado
- la más que duplicación de recursos humanos y materiales
- una sede propia para el Centro, en el edificio que se inauguró hace dos años

Y tantos logros más que han sido posibles gracias al esfuerzo de los compañeros, profesores, estudiantes y personal de administración y servicios del Centro y al apoyo y colaboración de los sucesivos equipos rectorales, de la Junta de Gobierno, de

los Centros y Departamentos Universitarios, así como de las entidades públicas y privadas que siempre han estado dispuestas a colaborar y apoyar nuestras iniciativas.

Diez años no son nada, pero nos ha parecido oportuno celebrarlos con estas *Jornadas sobre nuevos empleos, nuevas empresas, nuevas relaciones laborales*. Es una celebración de trabajo, de reflexión, de debate sobre uno de los problemas más acuciantes que vive nuestra sociedad española.

Precisamente hoy, que ha llegado a Zaragoza la Marcha Mundial contra el trabajo infantil en el mundo, contra uno de los desastres más graves que está sufriendo la humanidad, el trabajo innecesario, insultante de unos pequeños seres humanos que deberían estar formándose, disfrutando de la vida que comienzan, nosotros queremos sumarnos a esta protesta y abordar el problema del empleo desde una perspectiva positiva.

Queremos reflexionar, imaginar e impulsar qué posibilidades nuevas se abren en los empleos, las empresas, las relaciones laborales del nuevo siglo que comienza. Es de sumo interés para la sociedad, para los profesionales que trabajan en este campo y para el personal y los estudiantes de nuestro Centro que abordan estos temas desde una perspectiva multidimensional: sus implicaciones sobre el empleo y las relaciones de trabajo, la integración social, el desarrollo económico, la lucha contra la pobreza y la exclusión, la solidaridad, el bienestar social de los ciudadanos.

Espero que estas Jornadas sirvan de plataforma de análisis y de oferta de propuestas imaginativas para la Universidad y para la sociedad.

Como todo en esta vida, como la propia marcha de la Escuela Universitaria de Estudios Sociales, estas Jornadas han sido posibles gracias al esfuerzo colectivo, al empeño y colaboración dura y sacrificada de muchos compañeros de la Escuela, a quienes se lo quiero agradecer sinceramente, especialmente al Subdirector, José Luis Argudo, que ha puesto en este proyecto todo su saber, su dedicación y su esfuerzo permanente, y con él a todos los que han colaborado codo a codo.

Por supuesto, estas Jornadas no habrían sido posibles sin la colaboración de todas las personas que han aceptado participar con sus ponencias, sus experiencias y su sabiduría. De una manera señalada quiero agradecer la amabilidad del Ilmo. Sr. D.

Julio Sánchez Fierro, Secretario General Técnico del M^º de Trabajo y Asuntos Sociales, que ha querido compartir con nosotros este acto de inauguración y brindarnos la exposición sobre el Plan de Empleo español de tan absoluta actualidad.

También quiero agradecer la atención y el apoyo que nos han brindado las distintas instituciones y entidades: el Gobierno de Aragón, las Cortes de Aragón, el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Zaragoza que ha asumido como propias estas Jornadas desde el primer momento, Ibercaja y la Caja de Ahorros de la Inmaculada por su colaboración y la propia Universidad de Zaragoza. Por supuesto a todos los que habéis aceptado la invitación para asistir a nuestras Jornadas. Todos juntos hemos hecho posible estas Jornadas.

Por supuesto, la Escuela Universitaria de Estudios Sociales no acaba aquí. Tiene un largo futuro por delante, y grandes retos que abordaremos con ilusión, con nuestro trabajo, con nuestro esfuerzo colectivo. Uno de ellos y más inmediato será la oferta de nuevas enseñanzas tal como fue el objetivo inicial y que hoy parece más próximo de acuerdo con la propuesta de nuevas enseñanzas que aparece en el Mapa de Titulaciones que ha presentado a debate el Rectorado de la Universidad.

En una sociedad, en un momento en el que desde todas las instancias se subraya la importancia de los recursos humanos, de las relaciones humanas en todos los ámbitos de la producción y la sociedad, los servicios de proximidad y medio ambientales, los servicios sociales en general, las ciencias sociales son instrumento básico para su potenciación y desarrollo. La pequeña historia de nuestra Escuela y la sensibilidad de la comunidad universitaria y la sociedad aragonesa harán posible y necesario, no lo dudo, el aumento de ofertas universitarias en este campo.

Espero y deseo que estas Jornadas sean provechosas para todos.

Muchas gracias.

Intervención del Ilmo. Sr. D. Fernando Labena

Excelentísimo señor Rector, excelentísimo señor Presidente de las Cortes de Aragón, señor Secretario General Técnico, Director de la Escuela Universitaria, señoras y señores.

A pesar de que se cumplen diez años de la integración de la Escuela Universitaria de Estudios Sociales en la Universidad, todos sabemos que la historia de la formación de graduado social comenzó mucho antes. Fue en 1920 cuando, con ocasión de la creación del Ministerio de Trabajo y al calor de una incipiente normativa laboral, se planteó de forma muy intuitiva, hoy se ha demostrado muy acertada, la necesidad de contar con profesionales altamente especializados. Así es como surge tanto la Escuela Social de Madrid como sucesivamente los demás centros docentes dependientes del Ministerio de Trabajo en el resto del Estado.

El final de esta etapa, hace diez años, fue el que lógicamente cabría prever, la separación del ámbito competencial del Ministerio de Trabajo y su integración en el ámbito educativo de la Universidad.

Los cambios sociales, los avances tecnológicos y la consolidación de nuevos escenarios macropolíticos y económicos han acompañado el final de esa época y nos han planteado retos inmediatos que exigen respuestas no menos urgentes, no menos intuitivas y no menos imaginativas. Por eso es todo un acierto celebrar este aniversario mirando al futuro con esa mirada profesional.

Los expertos pronostican que una parte importante de los empleos que existirán dentro de diez años ni siquiera los intuímos hoy. Otros, sin embargo, sí los conocemos y somos conscientes de las necesidades sociales que plantean. Las surgidas, por ejemplo, en el ámbito del medioambiente, las derivadas de la atención a mayores y a la infancia y cabe añadir otras demandas que derivan de aspectos tales como el incremento de la población activa y la progresiva incorporación de la mujer al mundo laboral, afortunadamente.

El mercado, a pesar de esta realidad, no satisface la actual demanda de empleo. Por ello ha de ser un objetivo prioritario el hallar la solución a este problema.

De otra parte, el moderno aspecto de posibilidades económicas y técnicas está modificando de forma continua y constante las relaciones laborales.

El derecho del trabajo, nacido para realidades muy persistentes en el tiempo, una jornada de ocho horas, un trabajo para toda la vida, el predominio del sector industrial hasta ahora..., chirría ante avances tecnológicos tan importantes como el tele-

trabajo, el predominio del sector servicios o la masiva descentralización de las empresas.

El trabajador, que hasta ahora ha sido un sujeto fundamentalmente pasivo como factor de producción, cobrará cada día mayor protagonismo en ese futuro como parte cada vez más activa de la empresa, no sólo con la aportación de su trabajo sino involucrándose en la cultura de ella, una cuestión que afectará entre otras al concepto de formación profesional y a la necesidad de actualizar constantemente su formación.

Es evidente también que el espacio de actuación ordinario de los graduados sociales está íntimamente unido a la administración laboral. Sois vosotros quienes en la práctica asesoráis y apoyáis el cumplimiento de la normativa de trabajo y seguridad social especialmente en el ámbito de la pequeña y mediana empresa, donde en ocasiones puede haber más dificultades o más resistencia para su cumplimiento puntual.

Creo que aquí es un buen momento desde mi responsabilidad como Consejero de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo del Gobierno de Aragón para reconocer públicamente esa buena colaboración que con los graduados sociales existe. Quiero recordar y agradecer de paso la colaboración que nuestro Departamento ha tenido con su colectivo, con el Colegio Oficial, para la difusión de la Ley de prevención de riesgos laborales. Tengo la completa seguridad, y lo hemos contrastado con otras autonomías, que es Aragón la que mejor y más puntualmente lo ha difundido y no ha sido ni por casualidad ni por esfuerzo exclusivo del Gobierno de Aragón.

Comenzamos, pues, a vivir una serie de realidades que hacen necesario Jornadas como éstas. Por ello deseo expresar mi enhorabuena a todos, profesores, alumnos, graduados sociales, tanto como mi convencimiento de que podremos intensificar las líneas de colaboración que hemos abierto y que tan excelentes resultados nos han brindado hasta el momento.

Nada más, sino destacar la sintonía que existe con el Colegio y con la Escuela y quedarme con las palabras del Director en el sentido de que estas Jornadas van a ser una plataforma de análisis y sobre todo para nosotros, para el Gobierno de Aragón. Vamos a estar muy atentos a sus conclusiones.

Voy a excusarme por no poder escuchar a Julio Sánchez que va a hablar en materia de empleo, aunque ya he tenido la oportu-

tunidad de hacerlo otras veces con el Ministro de Trabajo, D. Javier Arenas, que seguro no lo hace tan bien como él. Recientemente tuve la oportunidad de debatir el Plan de Empleo con el Ministro y desde Aragón hemos planteado dos propuestas que se nos ha garantizado van a incluirse en el Plan de Empleo del año 99. Me refiero a la subvención de apoyo a la contratación indefinida y a los programas de formación.

Respecto al primero, tengo que decir que hemos propuesto que la subvención no sea de una sola vez como se hace ahora sino que se haga consiguiendo que el empresario pueda deducir su cuota mensual de cotización a la seguridad social. Nos parece una forma más acertada, más inmediata incluso más fácil de controlar.

En lo relativo a la formación, tenemos la palabra del Ministerio de estudiarlo, se considere que el único criterio para repartir los fondos de formación no sea el paro, somos conscientes que el paro ha de ser sin lugar a dudas el parámetro más importante pero no el único. Queremos que en el caso de Aragón se valore de forma adecuada la dispersión demográfica, nuestra población somos 1.200.000 en más de 1.000 núcleos urbanos, no cuesta igual formar en Zaragoza que formar en la provincia y sobre todo en algunos pueblos de Aragón donde hay una densidad de seis habitantes por kilómetro cuadrado. Tenemos la palabra del Ministerio de que van a estudiarlo y, fruto de esa buena relación que existe Ministerio de Trabajo-Gobierno de Aragón, tenemos la confianza y la seguridad de que va a ser atendido.

Tendré que ausentarme para sumarme a esa marcha mundial contra la explotación del trabajo infantil que está por las calles de Zaragoza y como Consejero de Bienestar Social quiero unirme a ellos.

Presentación de D. Julio Sánchez Fierro por D. Angel Sanz Cintora:

En primer lugar, quiero reiterar el agradecimiento por su participación en estas Jornadas en esta Escuela de Estudios Sociales. Con su presencia ha venido a subrayar la importancia de los temas que nos ocupan y del momento en que están planeadas.

Entre sus numerosos méritos personales y profesionales, quiero señalar solamente unos pocos:

D. Julio Sánchez Fierro es Licenciado en Derecho

Ha sido Director del Departamento de Relaciones Laborales de la CEOE durante muchos años, con una dedicación especial durante la etapa de la transición democrática.

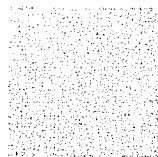
Protagonista señalado de la concertación social y del diálogo social, cuyo desarrollo en la España democrática ha cambiado el panorama de las relaciones laborales.

Además ha sido Presidente de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo.

Ha protagonizado y participado en numerosas iniciativas de formación tanto de carácter general como específico en las áreas normativas, económicas, sociales y de relaciones laborales.

Actualmente es Secretario General Técnico del Ministerio de Trabajo, buen conocedor, por tanto, y actor principal del tema sobre el que va a disertar en esta inauguración oficial: El Plan de Empleo Español.

El plan de empleo español



Julio Sánchez Fierro

Excelentísimas e ilustrísimas autoridades, querido Director, señoras y señores. En primer lugar me considero absolutamente privilegiado de poder estar en Zaragoza compartiendo con una serie de personas que han dedicado toda una serie de energías, una serie de voluntades, a una causa tan importante como es la puesta en funcionamiento y la continuidad con éxitos crecientes de la Escuela de Zaragoza de Estudios Sociales.

Creo que es una oportunidad que he de agradecer de manera muy especial.

Segundo, también querría destacar que los sentimientos y preocupaciones señalados por los anteriores intervinientes los comparto plenamente. Comparto esa trayectoria de los estudios sociales que, aunque por razones competenciales las estructuras administrativas ahora no estén en el Ministerio de Trabajo, sin embargo están en la génesis y en el origen de nuestro propio Ministerio y en el hacer social de nuestro país y en todo caso en sus preocupaciones, sentimientos y afanes nos sentimos si cabe en mayor conexión que la que pudimos tener en momentos originarios.

Quería también manifestar mi plena solidaridad con las manifestaciones que se hacían hace un momento respecto de la marcha impulsada por la Organización Mundial del Trabajo, que se está desarrollando a lo largo de todo el mundo y en particular el día de hoy aquí en Zaragoza, en pro de la erradicación del trabajo infantil. En este punto quería destacar que el Gobierno español financia de manera muy importante todas

las campañas que se realizan en Iberoamérica en pro de la erradicación de este fenómeno tan condenable del trabajo de los más jóvenes. Por eso nos congratulamos de poder compartir si quiera sea dentro de esta casa los afanes que hoy congregan a muchas personas en Zaragoza por una causa tan noble.

Como señalaba el Rector y el Director el tema al que me voy a referir en estas Jornadas es el Plan de Empleo del Reino de España.

Como ustedes conocen perfectamente bien, para los ciudadanos europeos la preocupación por el paro, por conseguir un crecimiento del empleo sano y estable, constituye un denominador común puesto que una Europa unida en una dimensión más potente y más institucionalizada no valdría la pena vivirla si hubiera una desatención a las necesidades de los ciudadanos que son en definitiva los que dan sentido a los esfuerzos que se vienen desarrollando desde el Tratado de Roma hasta nuestros días y sobre todo a partir de la etapa que hace escasas fechas se ha iniciado con la creación del euro.

En todo caso me parece importante destacar que la preocupación que se registra en la lucha contra el desempleo y los esfuerzos a favor del empleo afortunadamente en la Cumbre que da lugar al Tratado de Amsterdam se llega al acuerdo simultáneamente de celebrar una Cumbre para promover la lucha a favor del empleo. No fue una Cumbre contra el paro sino una Cumbre extraordinaria a favor del empleo.

Me parece que esto es muy importante porque supone un cambio de óptica, un cambio de visión fundamental. Durante décadas se veía el bienestar en Europa a través de conseguir la protección contra el infortunio, cualquier manifestación del infortunio y entre ellos la falta de empleo.

La idea del «welfare state» como una repuesta a las puras necesidades de los ciudadanos ha ido perdiendo terreno en lo que se refiere al punto específico del empleo. Si durante años hemos oído hablar del «welfare state» como expresión anglosajona del estado de bienestar social, sin embargo hay también otra expresión de origen anglosajón que define el cambio de manera sintética y muy expresiva que es el «welfare to work», bienestar para trabajar. En definitiva una sociedad equilibrada no puede existir si no hay posibilidades de empleo y ese bien-

tar que entre todos hemos de intentar construir pasa también por dar oportunidades reales al empleo.

El cambio de políticas pasivas a la priorización de las políticas activas constituye un cambio de orientación fundamental, pero no es el único cambio que se registra tras la Cumbre de Luxemburgo del mes de noviembre de 1997. El otro cambio es pasar de políticas globales a una estrategia más detallada, más minuciosa, que trata de hacer posible dos cosas al mismo tiempo, dos cosas que durante años se han planeado como dos maneras alternativas de hacer frente al desempleo: aquellos que opinaban que o había una política comunitaria de empleo o no había nada, lo demás no valía la pena y aquellos otros que opinaban que la única política de empleo que era posible es la que está enraizada cada uno en su territorio nacional y que cada uno debe resolver sus problemas según sus criterios y sus posibilidades.

Tratando de alcanzar una síntesis entre tan distintas posiciones, en la Cumbre de Luxemburgo, en función de lo previsto en el artículo 128 del Tratado de Amsterdam en su versión más última, se tiene en cuenta la necesidad de que los Estados miembros tengan políticas propias pero que favorezcan la convergencia de tal manera que el resultado final sea que la situación del empleo en Europa mejore ostensiblemente.

Combinar objetivos comunitarios con medidas, políticas, iniciativas y acciones en los ámbitos nacionales, teniendo en cuenta la circunstancias de los Estados miembros, esa es una de las grandes aportaciones. Como esto no se puede traducir en un mero "desideratum" se llega a la convicción de que era preciso que cada uno de los Estados miembros preparara planes específicos, nacionales, de acción para el empleo.

Nuevamente me parece importante destacar que la idea es "acción para el empleo", ese es el objetivo número uno: las políticas activas a favor de la creación de empleo, de empleo de calidad, a lo largo y ancho de la Unión Europea. Estas políticas, conseguir que estos planes nacionales de empleo favorezcan la convergencia europea y también tengan en cuenta las peculiaridades nacionales, se alcanzan desde la base del establecimiento de unas directrices que son comunes para el conjunto de los Estados miembros de la Unión y esas directrices responden a cuatro pilares, de tal manera que ninguno de los planes de

acción de los Estados miembros puede ignorar ninguno de estos pilares sino que tienen que establecer sus Planes en base a estos pilares.

Esos pilares son esencialmente los siguientes:

Fomentar el empleo y la empleabilidad, la expresión "empleabilidad" es un término de origen anglosajón que en definitiva quiere destacar la idea de que es importante tener en cuenta que la formación, la preparación, el tipo de perfil profesional, las propias ocupaciones que nos veremos obligados a desempeñar, están en constante cambio. Las cualificaciones que tengamos en este momento conviene que sean de banda ancha para ir ajustándolas a las necesidades que irán emergiendo en el futuro. Irán apareciendo servicios y actividades muy diversas y la idea de ocupaciones horizonte va a ser una realidad cada día más aceptada por todo el mundo. Para poder avanzar es preciso tener presente ese horizonte e ir integrando en los conocimientos, en los perfiles de cada uno aquellos requerimientos, aquellas aptitudes que le permiten a uno ser empleable. Hay personas que por no tener en cuenta estos requisitos de formación permanente pueden ser muy jóvenes en edad y muy viejos en su preparación y por el contrario personas que tienen bastante más edad son jóvenes en términos de su empleabilidad, personas muy preparadas, personas que dan respuesta al reto permanente de la formación. Esas son las personas que van a tener futuro y para ello los Estados miembros también tienen que hacer lo posible y poner a contribución cuantos medios sean necesarios para este objetivo de la empleabilidad.

El segundo de ellos es el espíritu emprendedor. Frente a esa actitud que yo remarcaba al principio de pura pasividad, de mera tutela, puro proteccionismo, que no quiere decir que tenga algo en contra de ello, sino que deben inmersionarse las cosas en su justo equilibrio. El espíritu de emprender resulta fundamental, fomentar los valores del autoempleo, fomentar el valor y decisión de tener iniciativas en esos nuevos yacimientos de empleo, cuencas de empleo como las denominan otros o filones de empleo.

El tercer pilar es un pilar que indica el carácter dinámico de los tiempos que nos ha tocado vivir, es el de la flexibilidad, el de la adaptabilidad en cuanto a la organización de la empresa y de los propios recursos humanos. Esa flexibilidad se manifiesta no

sólo en la estructura de las retribuciones, en la movilidad interna, en los sistemas de clasificación profesional que tienen que estar establecidos sino también en la organización y distribución del tiempo de trabajo. ¿Cómo conseguir que haya el mayor número de empleos con una distribución flexible, razonable, que atienda a las necesidades no sólo de la empresa sino también las necesidades de las personas como consumidores, como usuarios? En definitiva, una respuesta flexible a un mundo cambiante y en constante movimiento.

El cuarto pilar, en un orden meramente enunciativo pero tan importante como los anteriores, es la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo. Esta igualdad se refiere de manera prioritaria a las mujeres pero también hay que referirlas a otros segmentos de la población con dificultades en el empleo, las personas que padecen algún tipo de discapacidad o de minusvalía o personas que pierden "a chorros" su cualificación profesional como consecuencia de un paro prolongado, de un paro de larga duración.

Estos son los cuatro pilares sobre los que han de construirse necesariamente los Planes Nacionales de acción para el empleo de cada uno de los Estados miembros de la Unión.

Esto fue lo aprobado en la Cumbre de Luxemburgo.

Los Estados miembros se pusieron a trabajar desde ese momento y el día 15 de abril terminaba el plazo para presentar estos Planes que respondiendo a estos objetivos tenían que tener en cuenta la realidad específica de cada uno de los países integrantes de la Unión Europea.

El Gobierno de España presentó el Plan en tiempo y forma y creo que tenemos el legítimo derecho de estar orgullosos porque fuimos el único país en que el Ministro titular del Departamento fue personalmente a entregar el Plan de Empleo. Otros países, Estados miembros de la Unión, no lo presentaron a tiempo y otros lo hicieron a través de fax en el último minuto.

Nosotros lo presentamos y el reconocimiento al trabajo, trabajo hecho con convicción y responsabilidad, ha tenido su reconocimiento explícito por parte de la Comisión Europea en el día de hoy. Precisamente hoy el Sr. Santer, Presidente de la Comisión, reconocía que los dos Planes más ajustados a las directrices comunitarias, que son más transparentes en su contenido, mejor articulados y más comprometidos en el cumpli-

miento de sus objetivos, son el Plan de España y el Plan de Francia. Responden probablemente a visiones distintas de la sociedad, pero cada uno ajustándose a sus propias realidades y evidentemente con el deseo cada uno de luchar eficazmente contra el desempleo.

Está establecido en la Cumbre de Luxemburgo que estos planes que se aprueban anualmente lo son con una visión plurianual, de cinco años. El esfuerzo sostenido de todos los Estados miembros de la Unión Europea ha de llevarse a cabo en todo el período que abarca desde 1998 hasta el 2002. Año por año ha de presentarse el Plan respectivo a cada anualidad, siempre atentos a estos cuatro pilares y la Unión Europea irá ajustando las directrices más específicas en función de la evolución que se vaya registrando en el conjunto de la Unión Europea.

Está establecido un mecanismo interesante que es que cada país evalúa a otros dos países distintos de la Unión Europea y finalmente es el Colegio de Comisarios el que señala donde han estado los problemas, los ajustes, los desajustes. En definitiva, no se trata de planes tipo entelequia sino planes para ser ejecutados y ser hechos en régimen de autocrítica mutua. A nosotros nos han correspondido otros dos países de la Unión Europea, lo mismo que España será evaluada por otros dos.

En suma esto es una garantía de que, además del examen de conjunto por parte de la Comisión, los demás Estados miembros se van interesando por los problemas que se dan en otros Estados miembros de la misma Unión Europea y dentro de un proyecto global.

Esto es un hecho muy importante y también me parece importante destacar que el Plan de acción para el empleo del Reino de España no es un Plan del Gobierno. Es un Plan que se ajusta a las directrices comunitarias, no lo dice el Gobierno, lo ha dicho hoy mismo la Comisión Europea. Es un Plan fruto de mucho dialogo, de mucho esfuerzo, de mucha cooperación. Tiene que serlo el Plan, lo ha sido la elaboración del Plan y tiene que serlo la ejecución del mismo.

En su elaboración han sido especialmente tenidos en cuenta el conjunto de problemas e intereses de cada una de las Comunidades Autónomas. España a diferencia de otros Estados miembros que tienen una tasa de desempleo más baja y que tie-

nen un sistema de competencias en materia de empleo más sencillo que el nuestro, el nuestro su articulación realmente es compleja y está en tránsito. Hay que decir que se ha contado con una cooperación absolutamente positiva por las Comunidades Autónomas. El Ministro de Trabajo ha visitado una por una todas las Comunidades Autónomas y ha hablado con sus Presidentes. El Ministro de Trabajo, a través de la Conferencia sectorial de Asuntos Laborales, se ha reunido con todos los Consejeros de Trabajo de todas las Comunidades Autónomas por dos veces con carácter global y con sus Directores Generales de Trabajo en diversas ocasiones. Fruto de ello es un Plan que integra no sólo objetivos generales a los que necesariamente haya que atender sino también problemáticas específicas.

España ha aportado en Bruselas no sólo los objetivos globales sino también las iniciativas de los distintos Gobiernos autonómicos que también en su ámbito de responsabilidad están luchando a favor del empleo.

Pero también ha habido un amplísimo e intenso diálogo con los interlocutores sociales y lo ha habido también con muy distintas instancias como es con la Federación Española de Municipios y Provincias o como lo ha podido ser con las Cámaras de Comercio, con ONG's, Colegios profesionales, etc. Porque el Plan es del Reino de España, es un Plan para todos y por ello el esfuerzo de todos es indispensable.

Me parece muy importante destacar que el Plan no emerge simplemente a impulsos de la Unión Europea con ser esto por sí mismo importante y valioso. Los problemas del empleo el Gobierno los ha tenido en cuenta desde su constitución apenas hace ahora dos años, los ha integrado como un objetivo prioritario y esto ha querido hacerlo desde el comienzo, contando con la cooperación y atribuyendo el máximo valor al diálogo social y al máximo acuerdo con los interlocutores sociales.

Como ustedes saben en el período de estos dos años se han alcanzado importantes acuerdos y se han realizado importantes reformas estructurales que han afectado a la liberalización de bienes, servicios y de factores productivos y que han contribuido a una evolución muy importante de la economía española. Sobre la base de una economía sana es posible que se cree o se defina una política de empleo igualmente sana.

¿Dónde se ha centrado esta política de empleo que ha precedido y que en ella hunde sus raíces el Plan Nacional de empleo? Concretamente en objetivos tan importantes como la protección social, manteniéndola y mejorándola en algunos segmentos que estaban desatendidos. Me refiero a los contratos formativos o a la contratación a tiempo parcial, contribuir a que el crecimiento económico fuera crecimiento con creación de empleo y naturalmente insistiendo en la necesidad de mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo a través de la aplicación del diálogo social.

Acuerdos como el de la consolidación del sistema de seguridad social, el de prevención de riesgos laborales a través de una serie de directivas comunitarias que se han traspuesto con pleno acuerdo entre las partes sociales, solución extrajudicial de conflictos laborales, formación profesional, empleo agrario, etc. Todo ello han constituido hitos preparatorios de unos acuerdos que se alcanzaron hace apenas un año y que son absolutamente importantes sólo comparables al acuerdo interconfederal del año 1979 que precedió al Estatuto de los Trabajadores. Me refiero al acuerdo sobre estabilidad para el empleo, el acuerdo interconfederal sobre negociación colectiva y al acuerdo sobre cobertura de vacíos. Estos acuerdos se llevaron a cabo por parte de los interlocutores sociales con el apoyo constante, continuado por parte del gobierno. En aquellas partes de estos compromisos así establecidos y pactados que requerían desarrollos legislativos los asumió con la mayor diligencia y con la mayor urgencia.

Como ustedes saben, el día 28 de abril de 1997 se suscribieron estos acuerdos y con todo el esfuerzo y la dedicación necesaria el día 16 de mayo los correspondientes decretos leyes convertían en realidad ese objetivo que parecía imposible, que hubiera fomento de empleo desde la base de contratación indefinida, contratación estable.

Durante muchos años se vivía en una especie de silogismo que consistía en que hablar de fomento de empleo era hablar de fomento de empleo temporal, empleo precario y que se pusieran recursos económicos, bonificaciones, incentivos de todo tipo al servicio del empleo precario, inestable. Naturalmente era necesario cortar esta evolución, favorecer el crecimiento del empleo pero sobre la base de una mayor estabilidad y que por tanto los esfuerzos presupuestarios, que los incentivos y bonificaciones

no se dieran a otro tipo de contratos que no fueran los contratos indefinidos, los contratos estables.

¿Esto quiere decir que no pueden existir los contratos temporales? Sí pueden, tienen que existir porque hay necesidades.

Cuando se estaba debatiendo en la Unión Europea la necesidad de una cumbre sobre el empleo y se basaba en la necesidad del dialogo entre empresarios y trabajadores, en España estábamos por delante de los acontecimientos, nuestros acuerdos sociales a favor de la creación de empleo, de potenciar la acción del empleo estable, del empleo para los jóvenes, del empleo para las mujeres, para parados de larga duración, para personas con discapacidad, se estaba estableciendo primero por pacto luego por ley meses antes de que la Unión Europea los considerara pilares para los Planes de Empleo de los Estados miembros de la Unión.

Dentro de esta línea de acuerdos que preceden a la propia Cumbre de Luxemburgo y al propio Plan Nacional de acción para el empleo están los acuerdos que suponen los cambios esenciales para la política de formación profesional en nuestro país de diciembre del año 96, el cambio en la Ley del Consejo de la Formación Profesional para incorporar de manera activa a las Comunidades Autónomas en las transformaciones que en el sistema de formación profesional es preciso llevar a cabo en nuestro país y naturalmente hacerlo con la colaboración de las partes sociales.

Estos elementos han permitido algunos resultados que están ahí: un 3,4% de crecimiento de PIB con un 2,9% de crecimiento del empleo supone ir a una tasa de casi seis veces más que el conjunto de la Unión Europea durante el año pasado.

Conseguir que se redujera en más de tres puntos la tasa de desempleo durante el periodo de 1997 es un esfuerzo notable, lo mismo que la creación de 550.000 empleos más desde 1996, datos que hablan también por sí solos.

Es muy importante destacar que comparando febrero de 1998 con febrero del año anterior se había crecido en 648.700 empleos indefinidos, de ellos aproximadamente dos terceras partes son conversión de contratos temporales en contratos indefinidos. En base a este tipo de contratación los jóvenes pueden tener un proyecto de vida y pueden tirar hacia adelante con mayor estabilidad.

Entre marzo de 1998 y el mismo periodo de 1996 se ha crecido en un millón de nuevas afiliaciones a la seguridad social, parte creación de empleo y parte emergencia de empleo negro, encubierto y por tanto empleo sin protección social.

Podíamos ir mencionando otra serie de indicadores respecto de jóvenes, de mujeres, de incapacitados, pero tampoco quiero convertir esto en un chorreo de cifras que cansaría su atención. Sí quiero indicar que el volumen de contratos indefinidos previstos para 1998 se cifra en 850.000.

Tras la Cumbre de Luxemburgo ¿cuáles son las prioridades de gestión? El Plan Nacional de Empleo de España responde a tres líneas que subsume esos cuatro pilares.

En primer lugar el impulso a la contratación a tiempo parcial estable en España. Hay todavía mucho empleo que se puede crear sobre la base de empleo parcial estable con plena protección social y sobre bases de voluntariedad. Hay países como Reino Unido o el caso de Holanda con tasas del 25% o del 38% y la media europea con el 16% de trabajo a tiempo parcial. Que tenga tiempo parcial aquel que lo desee, que le venga bien para conciliar su vida por ejemplo de estudio o profesional con familiar, que lo tengan aquellas personas o aquellas empresas que puedan ofrecer trabajo en determinados periodos del año, en determinados días de la semana, es importante que no se pierda ninguna oportunidad de empleo.

Segunda línea fundamental de trabajo, apoyo al primer empleo por parte de autónomos y profesionales. Nosotros consideramos que el fomento de espíritu de empresa es esencial. Se mencionaba el ejemplo de los Graduados Sociales, que como profesionales lo son "como la copa de un pino", pero también en la medida en que como profesionales son capaces de iniciar su propio empleo.

En tercer lugar, la aplicación de medidas que afectarán a más de un millón de personas. En números más precisos, 1.992.000 para personas que se ven desfavorecidas por problemas de paro, acciones a favor de su empleabilidad que van desde la orientación profesional hasta las acciones de complemento en su formación, practicas en empresas y ayuda para encontrar el contrato preciso.

El Plan de acción está construido con las aportaciones del Gobierno pero también construido con las aportaciones de los

interlocutores sociales. Los acuerdos sobre estabilidad en el empleo, el acuerdo sobre negociación colectiva que afecta a la reorganización y distribución del tiempo de trabajo, acuerdos como el de formación profesional, el reciente programa nacional de acción de formación profesional. Hoy mismo discutíamos en Madrid la puesta en funcionamiento del Instituto Nacional de Cualificaciones. Todo ello surge del propio acuerdo y de la sociedad española.

Pero también hay que destacar la aportación de las Comunidades Autónomas, aportación de ideas, de proyectos y económica en sus presupuestos. Cooperar con estos recursos, evitar solapamientos y conseguir optimizar estos recursos es a lo que responde el Plan.

Los objetivos por tanto son éstos. Los colectivos a los que van dirigidas las acciones en cuanto a beneficiarios ya los he dicho: jóvenes, discapacitados, mujeres, parados de larga duración, autónomos y profesionales, empresarialmente empresas pequeñas y medianas. Sin desconocer la importancia generadora de empleos en cascada que tienen las empresas grandes cuando deciden procesos inversores.

Para atender a estos objetivos los recursos destinados ascienden a una cifra en torno al billón de pesetas. Cada uno de estos pilares aparecen con sus números perfectamente detallados uno por uno, lo que aporta el Estado, la Administración del Estado, lo que aportan las Comunidades Autónomas. Precisamente en la comunicación aprobada hoy por la Comisión Europea se destaca la transparencia del Plan nacional de España porque aparecen las consignaciones presupuestarias y los compromisos de cada uno.

No quiero aquí cansarles con una catarata de cifras, pero me parece interesante destacar las medidas que fomentan la economía social, las que fomentan la creación de las pymes con medidas fiscales de apoyo e inserción a través de muchas modalidades de yacimientos de empleo.

Esta misma semana se dirá posiblemente cómo va a ser el acceso a 300.000 millones de pesetas en créditos para pequeñas y medianas empresas y para aquellas personas que decidan crear su propio empleo, a través del Instituto de Crédito Oficial, cantidades que serán accesibles a través de entidades financieras con la máxima agilidad.

¿Qué novedades específicas aporta el Plan Nacional de acción para el empleo del Reino de España dentro de esos pilares y dentro de esas tres líneas que he mencionado? Por citar las más significativas es: cargar el acento en las políticas activas de empleo, innovar en profundidad la formación profesional, modificar con medidas legislativas las Escuelas-Taller, las acciones de cooperación Inem-corporaciones locales para vincularlas a colectivos más desfavorecidos y a los nuevos yacimientos de empleo.

Nos parece muy interesante ampliar el espectro de los destinos que había para las Escuelas-Taller. En la Conferencia sectorial de la mujer y para asuntos sociales se ha destacado que los diseños tradicionales de las Escuelas-Taller tenían en cuenta profesiones masculinas y tenían menos en cuenta algunas actividades en que la mujer podía colaborar de una manera mucho más activa. En todo caso las descripciones que se hacían en las ofertas de esas Escuelas-Taller restaban posibilidades a la mujer. Por tanto va a haber cambios en su regulación, se va a promover cambios en materia de colaboración Inem-corporaciones locales precisamente para favorecer a los colectivos que se encuentran con mayor dificultad.

En España hay 17 provincias en concreto que tienen tasas de desempleo por debajo de la media europea en lo que se refiere a los varones y sin embargo en todas las provincias la mujer aparece con tasas mayores a la tasa comunitaria. Por eso todas las acciones en el conjunto del Plan tienen una vocación muy importante hacia los problemas de la mujer.

Por otra parte se va a establecer un Plan de choque para los municipios más afectados por el desempleo ya no solo la cooperación con las corporaciones locales-Inem sino también escoger en principio 100 municipios que requieren atención prioritaria. Va a aportarse un nuevo modelo de gestión, de cooperación entre la Administración General del Estado y Comunidades Autónomas. Evidentemente, en los últimos años las Comunidades Autónomas han puesto todo su interés por aportar soluciones y aliviar los problemas del desempleo, pero es muy importante con una visión de carácter nacional y una visión desde la perspectiva de la Unión Europea montar los mecanismos para que todos los goznes se articulen favorablemente y que todos los esfuerzos resulten complementarios.

Una acción fundamental va a ser conocer de manera personalizada los problemas de los desempleados, cuáles son sus deficiencias de formación, cuáles son sus preferencias y al mismo tiempo una orientación para que esas preferencias y orientaciones se correspondan con las posibilidades del entorno en que se pretende actuar. En este terreno están previstas acciones sistemáticas de carácter personalizado.

Se va a reducir selectivamente las cotizaciones a la Seguridad Social. De hecho en el Decreto Ley de 16 mayo de 1997 y en la Ley que lo incorpora en diciembre del pasado año se establecen medidas selectivas a favor del incentivo empresarial a la contratación, a la contratación indefinida y a la contratación indefinida no de cualquiera sino de quienes son contratados como primer empleo, los que son contratados a tiempo indefinido, a tiempo parcial estable, etc.

A tiempo parcial estable, esta medida es nueva. Fue una petición muy amplia, muy sentida, a la que vamos a atender.

También me parece muy importante, dentro de los incentivos, el sistema que va a haber de cotización cero para trabajadores y trabajadoras contratados para sustituir a las mujeres en baja por razones de maternidad. Así se evita el hacer una doble cotización y esto va a ser un nuevo incentivo en favor de la contratación y específicamente a favor de la mujer.

Se van a introducir estas medidas que mencionaba antes de los 300.000 millones a través del ICO. Va a haber un plan de apoyo al primer empleo sobre todo centrado en autónomos y en economía social. Se va a tender a desarrollar más los mercados de capital riesgo, va a haber una nueva Ley de cooperativas, va a haber una regulación de empresas de inserción social, va a haber una apuesta decidida por el trabajo a tiempo parcial estable, se va a fomentar la reorganización del tiempo de trabajo e incentivar la conversión de horas extraordinarias en empleo estable, se va a mejorar la protección social del tiempo parcial y a atender de manera prioritaria la igualdad de oportunidades en la manera que antes indicaba.

También se va a cambiar de arriba a abajo la Orden Ministerial de 1992 que regulaba la protección de la mujer en sectores en que estaban subrepresentadas porque aquellos sectores han quedado obsoletos o correspondían a plantea-

mientos superados respecto del papel activo que debe corresponder a la mujer.

La atención a discapacitados también será fundamental. Se ha suscrito un acuerdo con el Comité español de representantes de minusválidos y se va a apoyar la fiscalidad de los centros especiales de empleo.

Se va a contribuir de modo importante al diálogo social, no sólo pidiendo a los interlocutores sociales que profundicen en el cumplimiento de los acuerdos que se suscribieron en abril pasado sino que se les ha ofrecido ya nuevos espacios, nuevos ámbitos de diálogo social. Se trata de dialogar sobre nuevos incentivos al empleo, de ver una nueva regulación integral del tiempo parcial y ver cómo afrontar la relación entre políticas activas y pasivas.

Naturalmente que en torno al Plan de Empleo no han faltado temas polémicos como por ejemplo sobre la reducción de jornada de trabajo o la ampliación de las coberturas de prestación por desempleo.

Respecto al primer tema, la Comisión Europea ha desaconsejado formalmente que las reducciones de jornada sean establecidas por ley. Considera que si hay reducciones que incluyan una duración distinta de la jornada eso se haga sobre la base de el diálogo y la negociación, ya que de no hacerlo así se afectaría a los costes laborales unitarios, a la inflación y a la competitividad sin olvidar que estas medidas de reparto del empleo sobre la base de utilizar la ley de manera universal y sin distinguir supuestos puede ser de efectos negativos en el corto plazo y de efectos muy dudosos en medio plazo.

Naturalmente en situaciones nacionales como la de Francia o Italia, donde crecimiento económico y creación de empleo no van en paralelo es lógico que en una situación económica de dificultad en la creación de empleo porque el crecimiento económico sea insuficiente, es lógico que entre las posibles alternativas pueda considerarse esta u otra.

En aquellos Estados miembros donde hay crecimiento económico en tasas tan importantes como en el caso de España, y al mismo tiempo creación de empleo, el establecer límites por ley de manera indiscriminada supondría un freno que acabaría perjudicando a la economía.

El otro tema que ha originado discrepancias es el de la cobertura por desempleo. Como he insistido desde el principio la Unión Europea en su filosofía de la Cumbre de Luxemburgo y en las directrices de los planes nacionales de empleo apuesta por las políticas activas ¿Esto quiere decir que los temas de cobertura del desempleo no puedan ser atendidos? En absoluto. Lo que quiere decir es que un Plan de acción para el empleo es un plan de acción, los problemas de protección social que puedan llevar a una mejor organización de la protección del desempleo son perfectamente discutibles pero el marco es el del diálogo social. El Gobierno ha ofrecido diálogo sobre este tema y lo que ha hecho es mantener las mismas coberturas que pudieran existir o ya existían cuando asumió su función.

El Plan de empleo, como dice la Comisión, cumple los compromisos suscritos en la Cumbre de Luxemburgo, profundiza en el diálogo social, fomenta la cooperación interterritorial en nuestro país y pide la colaboración de la sociedad. Esa cooperación no puede ser una cooperación sujeta a circunstancias partidistas u ocasionales. Requiere lo que en Aragón es una de sus virtudes más claras, tesón y constancia.

Estas son las líneas generales a las que responde este Plan Nacional de acción para el empleo. El trabajo que hay que hacer es muy importante y está para ser hecho por parte de todos.

Estoy convencido que en un marco como el de la Escuela Universitaria que hoy nos convoca, que ha demostrado ese tesón y ese esfuerzo y que ha formado y está formando a profesionales tan sensibles a los temas que he dicho creo que este foro y desde este foro se puede pedir esa colaboración y estoy convencido de que no nos va a faltar.

Muchísimas gracias.

Intervención del Excmo. Sr. D. Juan José Badiola

Permítanme que exprese, en primer lugar, mi más sentida satisfacción por la celebración de estas jornadas que van a realizarse básicamente en el marco de nuestra Escuela de Estudios Sociales, pero su sesión inaugural tiene lugar en este Paraninfo donde se desarrollan las actividades y actos más importantes de nuestra Universidad. Mi satisfacción, digo, es doble, por la

importancia de las jornadas que abordan temas de gran trascendencia para nuestro futuro y también porque celebramos el aniversario de la creación de nuestra Escuela de Estudios Sociales con la integración de la Escuela de Graduado Social del Ministerio de Trabajo en la Universidad de Zaragoza, como recordaba nuestro conferenciante.

Yo también quería, además, agradecer la presencia de los máximos representantes de dos altas instituciones de Aragón como son las Cortes de Aragón con su Presidente, D. Emilio Eiroa, buen amigo de la Universidad, colaborador infatigable, que siempre atiende a nuestras necesidades en la medida de sus posibilidades. Quiero expresarlo públicamente y agradecer su presencia aquí. Y también al Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, D. Benjamín Blasco, muy vinculado a esta casa y a estas materias, tanto como profesor de esta Universidad y de esta Escuela como por su ejercicio profesional como jurista, absolutamente entregado al mundo del Derecho laboral, durante buena parte de su carrera, por lo que su presencia aquí no ha sido meramente protocolaria y quiero reconocerlo especialmente.

Quisiera así mismo, y no lo hago por obligación sino sentidamente, agradecer su presencia y su sabiduría a nuestro conferenciante que inaugura las Jornadas. Nos ha ilustrado en un tema de absoluta actualidad, como es el Plan de Empleo Nacional y la valoración del mismo que acaba de emitir la Unión Europea. Creo que es muy de agradecer que haya tenido la amabilidad de estar aquí con nosotros. Como nos decía en privado, él es zaragozano y está muy vinculado a esta tierra y me consta que es participante asiduo de otras actividades que ha realizado la Universidad en el campo del Derecho del Trabajo. Comprendemos además que, como Secretario General Técnico, su agenda está muy apretada de compromisos y sobre todo de trabajo. Que haya encontrado un hueco para estar con nosotros esta tarde en la Universidad merece nuestro agradecimiento.

Quisiera como Rector felicitar a la Escuela en su décimo aniversario. Como decía nuestro conferenciante la Escuela de Graduados Sociales pertenecía al Ministerio de Trabajo. La integración de esta Diplomatura a la Universidad de Zaragoza fue una decisión tomada hace unos años. Mi predecesor firmó el

Convenio de integración y creo que fue un gran acierto. Por una parte, esa Escuela tenía ese importante componente temático del mundo laboral que interesaba a nuestra Universidad, pero después creo que la integración en la Universidad le ha dado el cariz, la impronta universitaria, que muchas actividades profesionales desean y espero que, en este aspecto, haya sido valorada positivamente. Personalmente hago una valoración favorable del balance de estos años.

Hemos formado centenares de titulados, bien formados estimo, en la carrera de Graduado Social, hoy diplomados en Relaciones Laborales y también en Trabajo Social, la carrera que se integró a la Universidad un año más tarde. Hemos conseguido configurar una plantilla docente importante y cualificada, en ese aspecto debemos agradecer a los Departamentos que han colaborado de manera sustancial en esta tarea.

Se han elaborado los planes de estudio, tarea siempre complicada pero creo que lograda en sus resultados, con una fuerte componente práctica y vinculación profesional, gracias al diseño de unas buenas prácticas externas.

Afortunadamente, un viejo anhelo que tenía la Escuela lo hemos logrado entre todos y es que ésta tenga un edificio adecuado. Como decía muy bien el Director, y en este aspecto tenemos que estar todos satisfechos, gracias a la colaboración de instituciones y personas que permitieron que esto fuera así.

En este sentido tenemos que mostrar todos, y yo el primero como Rector, nuestra satisfacción. Ha sido mi preocupación, como la de mi predecesor, que hemos hecho todo lo posible para que esto fuera así. Pero los protagonistas son siempre los profesores, los estudiantes y el personal de administración y servicios. Y los equipos de gestión de la Escuela que son trascendentales. Hoy precisamente despido con sentimiento al Director de estas jornadas, profesor Angel Sanz Cintora. Precisamente hoy he firmado su cese como Director de la Escuela por mandato estatutario ya que sólo se puede permanecer dos mandatos continuados. Creo que el profesor Sanz Cintora se despide bien porque sus años al frente de la Escuela han sido colmados con frutos y quiero agradecerle su dedicación personal porque los cargos de gestión, en todos los ámbitos, pero sobre todo en la Universidad, son difíciles y complicados. Somos profesores dedicados al ámbito docente e investi-

gador que eventualmente ocupamos parte de nuestro tiempo a las tareas de gestión. Así quiero felicitarle y agradecerle sinceramente estos años que ha dedicado en favor de la Escuela y en favor de la Universidad.

En cuanto a la iniciativa, felicitar a la Escuela por la organización de las Jornadas, porque creo que han demostrado inteligencia en la identificación de los temas que era importante abordar, temas de futuro, planes de empleo, iniciativas de la Unión Europea, yacimientos de empleo, teletrabajo, turismo rural, las empresas de economía social... Son necesidades sociales de rabiosa actualidad que hay que abordar y a los que hay que dar soluciones porque suponen oportunidades de empleo.

La calidad de los ponentes, tanto nacionales como europeos, es indiscutible. Se han buscado personas significativas y va a permitir que los asistentes no queden defraudados. Hoy hemos tenido la prueba con la persona que nos acompaña en la sesión inaugural.

Estoy seguro que estos días serán intensos, que serán bien aprovechados por los participantes y que despertarán iniciativas, proyectos y reflexión sobre los temas de empleo. Todos debemos reflexionar, como decía el conferenciante, y afrontar el empleo de una manera activa, y debemos implicarnos en ello. También la Universidad. de hecho, en mi segundo mandato, introduje este asunto, como uno de los objetivos de mi programa, preocupado por los problemas del empleo de nuestros titulados universitarios. Tenemos un gran potencial, el potencial formativo. Tenemos gente muy bien formada, pero debemos ayudarles entre todos, desde el sector público y también desde el sector privado, a que estos jóvenes encuentren lo que realmente merecen. Y vosotros también debéis devolver a la sociedad lo que ha invertido en vosotros.

Finalmente quiero desear un buen aprovechamiento de estas Jornadas a todos los que vais a participar en ellas. Agradecer a todos los ponentes que van a participar en las Jornadas, en particular a nuestro ponente de hoy. Y, así mismo, agradecer a D. Emilio Eiroa y a D. Benjamín Blasco su asistencia.

Quedan inauguradas estas Jornadas sobre nuevos empleos, nuevas empresas, nuevas relaciones laborales.

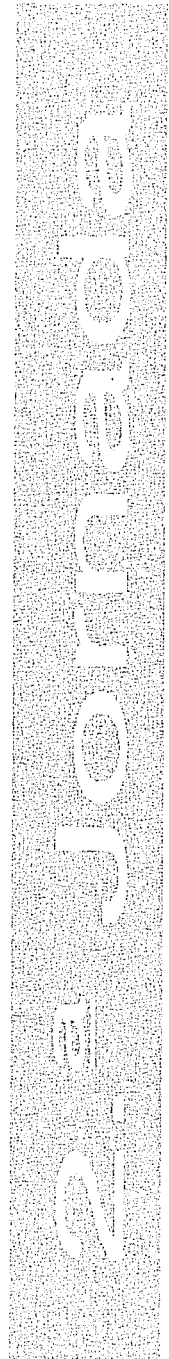
**Primera ponencia:
Planes de empleo y de apoyo a iniciativas
empresariales de la Unión Europea
y del Gobierno de Aragón**

D. BENITO LÓPEZ SÁNCHEZ
Dirección General V de la Comisión Europea

D. RAFAEL GELABERT ROTGER
Director Gerente del Instituto Aragonés de Fomento

Moderador

D. ÁNGEL SANZ CINTORA
Director de la Escuela Universitaria de Estudios Sociales



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 Membros 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 las empresas de las consecuencias de los deudores morosos.

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 más 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 voces 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

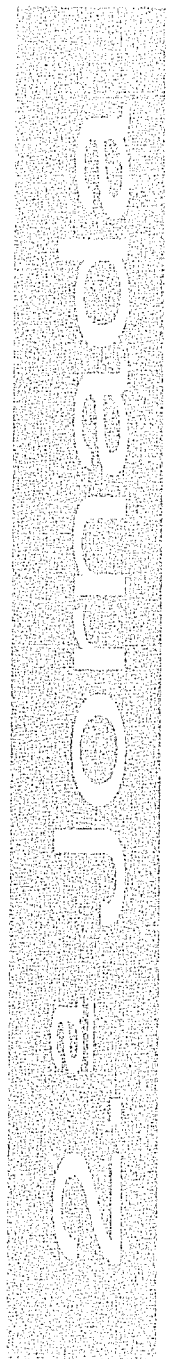
Yo quisiera contestar a esto, y es una opinión totalmente a título personal, eso es muy importante. Es que la primera constatación que hay que hacer es que desgraciadamente en la Comisión somos tecnócratas, desgraciadamente no somos filósofos. Lo que usted plantea es una cuestión de humanidad, de bienestar, 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.

**Segunda ponencia:
Aprender a emprender
en un mundo telemático**

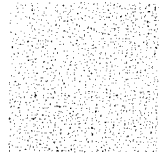
D. PEDRO ACEBILLO MARÍN
*Presidente de "Inéditos Viables" (Barcelona)
y ex Subdirector General del INEM*

Moderadora

MONTSERRAT NAVARRETE LORENZO
Profesora de Sociología de la E. U. de Estudios Sociales



Aprender a emprender en un mundo telemático



Pedro Acebillo Marín

Moderadora D.^a Montserrat Navarrete

La segunda ponencia es aprender a emprender en un mundo telemático. Para ello contamos con D. Pedro Acebillo. Su currículum es extenso, y su experiencia, dilatada: empezó en la rama de la de la ingeniería industrial, más tarde hizo un master en psicología social; ha sido también docente en distintos ámbitos, uno de ellos el universitario y ha trabajado tanto en la empresa privada como en la administración pública, en esta última ha gozado de cargos en el Inem a nivel local (Barcelona) y nacional.

En la actualidad es presidente de una asociación llamada *Inéditos Viables*, dedicada a la elaboración de distintos proyectos y estudios basados en el descubrimiento de potencialidades de desarrollo y empleo; tema en el que se basan estas jornadas y sobre el que os interesa trabajar y comentar.

Doy la palabra a Pedro Acebillo y luego abriremos el turno de debate.

Ponencia de D. Pedro Acebillo

Queridos amigos y amigas, mi exposición será breve, aproximadamente de media hora; si pasada media hora no he acabado, agradecería que alguien me avisase. Transcurrido este tiempo empezaremos el debate. De esta manera podremos aportaros aquello que realmente os interesa en lugar de aquello que a mi me parece que os puede interesar

Yo he nacido en un entorno rural de Aragón, hace ya 50 años; es decir, a finales de los años 40. De ello se deriva mi experiencia. A lo largo de estos años he visto y he vivido transformaciones importantísimas, y os puedo asegurar que, en mi opinión, ninguna es comparable a la que se nos avecina; ninguno de los profundísimos cambios producidos en lo que se refiere al empleo, que son los cambios del siglo, es comparable al que se está produciendo.

Lo que pasó a partir de los 50 es prolongación estricta de lo que se cocía a finales del S. XIX, con la revolución industrial. Estos cambios tan importantes no son más que un pálido reflejo de lo que se nos avecina, de lo que vamos a vivir en los próximos años; especialmente vosotros y vosotras que sois más jóvenes y estáis directamente implicados.

Vamos, pues, a hablar de lo que ha pasado y de lo que va a pasar:

Lo que ha pasado es terrible. Cuando nací, el tractor era un lujo para algún cacique propietario de un escogido pueblo de Aragón, y estaba claro que el 70% de aquellos que eran activos, o de los que se ocupaban del aparato productivo, pertenecían al sector primario; a la agricultura. Poco después vimos aparecer por los pueblos de Aragón unos camiones del Inem —antes llamado PPO (Promoción Profesional Obrera)— que llevaban un torno montado en el camión y explicaban que se acercaba el milagro; venía la industria.

Yo soy uno de los que tuvo que dejar el pueblo e irse a estudiar a algún lugar para aprender a tornear. Fui a Tarazona, al instituto laboral. Allí me hice tornero-fresador.

En aquellos años, las expectativas de la zona eran básicamente entrar en la cerillería o en el toquillero (donde se hacían toquillas). A principios de los 60 desaparecieron ambas cosas y en Tarazona empezaron a fraguarse malas expectativas industriales en lo que se refiere al empleo.

Aquellos que habíamos acabado los estudios de tornero teníamos trabajo en Barcelona. Allí me fui, donde trabajé de tornero en la Hispano-Olivetti, lo máximo, los que hacen máquinas de escribir. Y además continuaba estudiando.

Por aquellos entonces intentar corregir quinielas era un buen negocio para los estudiantes; sólo se trabajaba el domingo por la noche y algunos lunes por la mañana; y con esto y otras

cosas que combinabas te ibas ganando la vida, con la intención de dejar cuanto antes la Hispano- Olivetti, que desapareció hará unos años. Ahora, en su lugar, hay un Maxi-center, y en el espacio donde se encontraba la guardería (en la Hispano- Olivetti trabajaban algunas mujeres de forma excepcional), se encuentra Barcelona activa, un servicio de promoción económica del que dispone el ayuntamiento de Barcelona, y donde en el año 85 instalamos un entorno, (un vivero de empresas), para que jóvenes emprendedores aprendieran a emprender.

En este momento, aquellos activos primarios de los que hablaba anteriormente se encuentran en España sobre el 5%, en Europa sobre el 2% y en USA, que es quien nos vende las nueces, sobre el 0'8%. Naturalmente hoy se compite entre los agricultores para ver quien tiene el tractor más grande, y a su vez hemos pasado de un proceso primario a un proceso secundario acompañado de un conjunto inmenso de tragedias personales.

En España hemos vivido este proceso con ventaja respecto a los que hicieron lo mismo en Suiza o Alemania. Eso ha pasado con muchos otros que no encontraron trabajo. Y entramos en el secundario, que era la panacea y que en el momento más álgido nos ha dado el 30% de los activos.

A principios de los 70, de cada 100 personas que trabajaban, ya eran 30 los que lo hacían en la industria. A partir de ese momento se inicia la desaparición de los empleos clásicos del mundo industrial, la desaparición del obrero; proceso al que todavía hoy nos resistimos a ver consolidar. Seguramente, nadie quiere que desaparezca el obrero, o por lo menos, yo no lo quiero, pero cada vez más, se inventan artilugios y tecnologías capaces de hacerlo desaparecer. Aquí entramos en un problema serio: por un lado, a través de los sindicatos, y por otro, a través de la idea que se tenía de trabajar y lo que suponía a partir de ese instante (ir a trabajar, no que el trabajo venga a ti). Hasta el siglo XIX el trabajo no se encontraba concentrado en grandes fábricas, por tanto no era la gente que iba, si no el trabajo el que venía. Es decir, el herrero esperaba que aquel ciudadano que tuviese mulas las llevase a errar, y el agricultor esperaba que lloviese, que fuese primavera, verano,... En cada momento esperaba aquello que tenía que hacer y que lo marcaba el tiempo, sus conciudadanos, etc.

Pero en el siglo XIX se inventa el empleo industrial, que será quien a lo largo del XX defina tres elementos importantes: ¿Cómo es el tiempo?, ¿Cómo es el espacio?, ¿Cómo es la sociología y la actividad cotidiana? en definitiva, que el tiempo no es de 8 horas al día hasta que no se inventa la jornada laboral de 8 horas, con las connotaciones que esto conlleva. Habrá alguno que no hará ni 8 horas y otro que hará 15. El mundo industrial inventa un tiempo, un espacio; inventa la ciudad.

Ahora me contarán ustedes las repercusiones que tiene el trabajar de manera telemática, el trabajar en casa; cuando la mayoría de las personas no caben en su casa.

Aparecen aspectos que desmontan este tinglado desde el punto de vista del espacio, y a raíz de esto se originan contradicciones terribles. Las más importantes hacen referencia a lo que es la centralidad y a lo que es la periferia en el mundo industrial. Las periferias son las delegaciones de lo industrial, no pintan nada, y todo el territorio pasa a ser periférico, menos unas cuantas centralidades. Por ejemplo en Aragón: Zaragoza.

El mundo industrial genera una gran centralidad en el núcleo de Barcelona, una gran centralidad en Madrid, y a partir de ahí el resto del territorio se despuebla, pierde valor, y el espacio se organiza según valores y criterios de culturas industriales.

En cualquier caso, lo más importante es lo que se realiza dentro del empleo; vamos a distinguir entre empleo y trabajo, en el sentido de que el trabajo es actividad productiva humana y el empleo es lo que paga el mercado.

Centrémonos en el tema del empleo, que es lo que nos da de comer:

El empleo del secundario se genera de una determinada manera, de manera jerarquizada, la población dedicada a este sector se encuentra ocupando un nivel determinado en la pirámide organizacional, la mayor parte de esta población está situada en su base, y la conforman los obreros que en definitiva, son aquellos que van a hacer todo lo que es posible sustituir con robots. Es por eso que sería interesante saber que va a pasar cuando realmente se traspase el umbral de las tecnologías, que están llamando insistentemente a la puerta del primer mundo para decirle: si haces lo que está haciendo el tercer mundo te vas a estrellar.

Es precisamente lo que estaba llamando a la puerta de Gillete, una empresa anglosajona instalada en Alcalá de Guadaíra a 40 km. de Sevilla, cuando el mismo año que no pudo disimular más sus cifras sacando beneficios netos después de impuestos de 700 millones pesetas, dijo que se iba a instalar en Fez, con gran alboroto de toda la población Guadaíra. El por qué de su instalación radica en que allí el gran religioso de turno sustituye a los sindicatos y es mucho más suave, porque el medio ambiente no es un problema: usted puede ensuciar lo que quiera, porque los salarios son de 8.000 pesetas al mes, etc. Por tanto es inevitable que no se pueda tener en el primer mundo el aparato productivo que se tiene en el tercero; para ello sería necesario volver a la situación del tercer mundo, y nadie del primero está dispuesto a vivir como se vive allí.

Aparecen grandes problemas en lo que se refiere a aquello que se hace dentro del trabajo. Esto nos lleva a entender que las tareas obreras de base de pirámide y las tareas de intermediación están compuestas por varios niveles. Como en la administración que hay 30 escalones...

Las contradicciones de la organización industrial tienen que ver con lo que hoy nos ocupa, con la SIC (Sociedad de la Información y la Comunicación). En los últimos años hemos visto inventos que se han extendido con una celeridad impresionante. Me acuerdo de haber visto el primer fax en Tokio, en el 88. Quedé alucinado: —“¿Cómo que por este teléfono salen papeles?”—. Hoy, tan solo vale unas 10.000 ptas., y el que no lo tiene está perdido. Pero más recientemente han sido los teléfonos móviles. Me costo 180.000 ptas. Y era imprescindible para todo empresario. Al cabo de 6 meses de comprarlo lo regalaban con determinadas compras porque habían entendido que lo importante era apuntarse a una compañía y pagar pasos.

Todos estos procesos tan vertiginosos, no son nada en relación con un hecho tan simple como el de asociar un ordenador a una red telefónica. En el momento en que se produce dicha asociación se inventa la telemática, multiplicando, sin parangón, la combinación de la electricidad, la utilización masiva del vehículo a través de autovías y el uso combinado del teléfono. Sólo esas tres cosas a la vez, que nos han costado más de 150 años instalar, sólo esas tres cosas son capaces de compararse a la espectacular revolución que supone la combinación de la

red telefónica, y al final del hilo telefónico, la conexión a un ordenador.

El ordenador se creó hace más de 50 años. Antes no cabían en una habitación, eran rudimentos de combinación lineal. En tres años, se incorpora el ratón, y en dos años y medio, un ordenador pasa de 286 a 486, reduciendo precios a la mitad. Hoy en día ya hablamos de Pentium II, ordenadores multimedia. Pero el ordenador no era nada hasta que se ha conectado al teléfono, y ahora, incluso han inventado los descodificadores eléctricos y la posibilidad de digitalizar mensajes por vía eléctrica.

Las compañías telefónicas, hace 12 meses hacían el negocio siguiente: un 12% de datos y un 98% de voz pasaban por los tendidos eléctricos fuesen estos reales o virtuales o del tipo que fuera.

Hoy en día, es decir, después de 12 meses, pasan un 70% de datos y un 30% de voz y en poco tiempo se observará lo contrario que inicialmente, pasarán un 98% de datos y un 2% de voz. Tengan en cuenta que el promedio de diálogo por teléfono es de 3,5 minutos y de 45 cuando se transfieren datos.

El negocio telefónico que se plantea al conectar el ordenador a la red es espectacular, la conexión centraliza las grandes inversiones. Esto que les estoy contando, parece una especie de cuento. En mi opinión tiene grandes trampas y encierra grandes problemas para las mayorías, que estarán o mal enchufadas o desenchufadas de las redes telemáticas. Este es el ejemplo más paradigmático si la gente no toma conciencia de este hecho.

Y es que, en este momento, se da la máxima concentración de riqueza en manos de Bill Gates, que es en realidad el dueño de internet. Cuando él va a China, que ha ido más veces que Clinton, el presidente y el ministro se quitan el gorro, la chaqueta, lo que sea... y le ponen una alfombra por donde el pasa. Hace poco estuvo en el Kremlin, con Boris Yeltsin, para proponerle la financiación del desbloqueo atómico de 500 misiles de largo alcance. La historia consiste en que B.Gates se los paga y se los queda, para convertirlos en satélites, ponerlos en órbita y hacer que recubran el mundo; para montar un sistema similar al de la telefonía digital sin cable. De esta forma se puede montar una red propia de internet, obviando el acuerdo al que llegaron las 8 compañías del mundo, en el momento en el que se inventó internet.

Las compañías eléctricas, han invertido enormemente en codificar y descodificar señales digitales para utilizar sus pro-

pías líneas y que la gente pueda utilizar, a través de esas líneas, los nuevos internet; conectándose directamente al enchufe de la luz. Este hecho se acaba de colmar cuando la pantalla del ordenador se convierte en pantalla de TV o a la inversa, provocando un cambio en la sociología cotidiana de lo que haremos en el día a día, pero sobre todo, en la forma de trabajar.

Esto tiene relación con aprender a emprender y el por qué es tan importante aprenderlo. No les quiero ocultar los grandes problemas de lo que está pasando. Les quiero contar 10 grandes problemas que encuentro en esta cuestión, y que están muy bien expresados en el libro que encargó el club de Roma "La red", escrito por Cebrián, antiguo director de "El País". En él se encuentra un resumen de lo que ya se ha dicho, pero lo importante es el prólogo, escrito por un tal *Donham Scott*, presidente de la Alianza para las Tecnologías Convergentes, donde cuenta lo que seguidamente les voy a resumir:

La primera: ¿qué pasa con la transición?

Estamos en un mundo industrial donde no imaginamos la desaparición del obrero, donde difícilmente avanzamos en esa dirección. ¿Cómo va a ser esa transición? No quiero extenderme en la sociedad dual, la cual consiste en una sociedad donde personas que tienen empleo cada vez están más cerca de un empleo extraordinariamente bien pagado (por un tiempo que no genera inquietud, que no genera estrés, con una buena perspectiva de empleo); y otra inmensa mayoría no tiene una relación estable con el empleo. La tiene cada vez más precaria y no tiene un horizonte fijo. Esto es de momento un eje de transición. A la única parte que le importa el empleo es a esta segunda. Los únicos que pueden hablar claro sobre empleo y desempleo, son los que están dentro del pozo, donde no hay micrófonos. Existe una primera cuestión que hay que estudiar con cuidado: la transición anterior del sector primario al secundario. Fue traumática, pero no se trata de hacer avances relativos, sino absolutos donde nos encontramos con grandes déficits a la hora de plantear esta transición.

En segundo lugar: la bipolarización

Bipolarización entre los que van a tener acceso a la red y los que no van a acceder; un tema importante a tener en cuenta también será la manera en que van a acceder. Muchos acceden

a la red para entrar en un tema terrible, como lo es el tema de la pornografía. Un aspecto interesantísimo a estudiar, es el que hace referencia a cual va a ser la posición de las mayorías y de las personas en relación con la red, quién va a tener acceso, y que tipo de acceso se va a tener.

Es cierto que la red tiene un profundo sentido democratizador puede ser muy interesante pero también terrible. En definitiva; ¿qué pasará con los desenchufados o mal enchufados a la red?, ¿qué pasará con la destrucción sistemática de la intimidad que hace la red? ¿qué pasará con la enorme cantidad de información que hay sobre nosotros en las redes?

¿Alguien ha visto una película que se llama "La Red"?; Es interesantísima, porque explica muy bien hasta que punto se puede llegar al asesinato de las personas en base a la negación de los datos, aprovechando la información de la que dispone en la red. los datos de los que se dispone de ella.

En definitiva, nosotros vamos a tener a nuestra a disposición mucha información de los demás en la red, y con un control muy débil. ¿Que impacto tendrá, en definitiva, la economía digital en la calidad de vida? ¿Vamos a vivir mejor, o peor?.

Por ejemplo, es tremendamente interesante que la gente pueda trabajar en casa. Desde el punto de vista de la historia productiva del hombre, desde el Medievo hasta el mundo industrial del XIX, la gente trabajaba en casa, o muy cerca de su entorno vital-familiar. Ahora estamos otra vez en condiciones de acabar con esa barrera entre el tiempo y el espacio que generó el mundo industrial, y entrar en una combinación en la que se vive, se trabaja y se hace el ocio de forma permeable por las redes. Esto, ¿es bueno o malo?; ¿nos hará vivir mejor? lo que yo creo es que según y como, para algunas personas el cibernauta es la persona más acompañada del mundo, y para otros es la persona más solitaria del mundo. Esa es otra cuestión ¿podrá el cibernauta realmente estar comunicado y comunicarse?, o ¿será la persona más solitaria del mundo?. Todo dependerá de qué tipo de culturas serán capaces de generar las mayorías entorno a ésto.

Os puedo contar experiencias interesantes: la Universidad Abierta de Cataluña tiene un Campus con 6.000 personas, empezó hace dos años, en principio estaba basado en la solitud del navegador. De este modo que una persona, sin ver a nadie

y por vía virtual habla de forma controlada en foros, debates, cafés virtuales, etc. Pero los alumnos han obligado a la Universidad Abierta a generar una comunidad muy potente, un Campus donde se hace más inversión en comunidad que en procesos pedagógicos estrictos. Esa gente ha sido capaz de entender que lo que es posible que lleve a la gente a la soledad, también tiene en sí mismo energías para conducir a la relación. De todos modos habrá que ver si las comunidades, si la gente que se va incorporando paulatinamente en la cibernautica, se va dando cuenta a tiempo que no cae en el mundo de la soledad.

¿Cómo afrontar la sordidez, la pornografía, la miseria, la ficción "bite" desastrosa para muchas personas; que es capaz de transferir sistemáticamente la red, y la red de redes?

Con los nuevos sistemas, ¿Cuál será el papel de los sindicatos en la economía? ¿Quién defenderá a los trabajadores cuando el concepto de trabajador se consolide en la línea que se está consolidando?, ¿Cómo será, en definitiva, la defensa de los intereses de los trabajadores? ¿Qué va a pasar con el Estado-Nación? ¿Qué sentido tendrán, dentro de poco, debates como el del Estado de la Nación cuando tú puedes votar sistemáticamente a través de una red sobre las decisiones que se van a tomar media hora después?. A esto se le llama democracia directa, y actualmente se da en Suiza. Cuando las redes estén en marcha, la democracia directa será algo facilísimo. Que tú gobiernes a "la carta", que antes de tomar una decisión le preguntes a la red y escuches lo que dice, y media hora después tomes la decisión más consensuada y la que será políticamente más rentable, eso es facilísimo; pero en una red, no hay forma de decir dónde empiezas tú, y dónde acabo yo. Como decíamos antes, está más valorado Bill Gates, que Bill Clinton.

En definitiva, el mundo de las redes, junto a ventajas innegables, tiene cuestiones terribles. Una de ellas es la de tener que plantearnos el hecho de aceptar la gestión de la contradicción; y es complicado, porque se plantean las contradicciones como algo gestionable; un ejemplo podría ser la distancia sin distancia, y eso hay que gestionarlo. La virtualidad es terrible: ya no hay distancias.

La Universidad Abierta de Cataluña no es un Universidad a distancia como la Uned, es una Universidad sin distancias; donde puedes hablar "on line" y, casi presencialmente, si tienes

un Pentium II multimedia y tienes una pequeña cámara que te saca la foto directamente, puedes relacionarte con otro. La ventaja está en que no es por videoconferencia, que es tremendamente complicado, y es a precio de Internet.

El tema de la distancia sin distancia no hay que contemplarlo como un problema irresoluble, sino plantearlo y gestionarlo, porque si no pierdes competitividad, pierdes sentido de globalidad y pierdes en definitiva todas las oportunidades que tienes frente a aquel que realmente lo ha entendido.

Más cuestiones: la planificación frente a la flexibilidad organizativa.

Todo el paradigma organizativo del mundo industrial se basa en la aplicación de la planificación estratégica. Pensar a medio plazo; entre el corto y medio plazo hay tiempo de diseñar, planificar, y ejecutar las estrategias; tienes tiempo ya que las cosas cambian cada 30 años. Como yo cuando empecé de tornero.

En definitiva, estamos ante un mundo en el que no se va a poder planificar como hemos planificado hasta ahora, pero en el que se tiene que pensar estratégicamente; y el pensamiento estratégico debe ser capaz de transformar el plan de cada día, así como también debe ser sostenible lógicamente, y conducir a los resultados planteados a medio plazo. Es terrible tener que gestionar lo que es centralidad y descentralidad.

Mirar con mucha atención al centro, sobre todo si estás en la periferia porque en el centro se toman las decisiones, y en él está la información. La telemática acaba con esa cuestión, ya que cualquiera que tiene un ordenador conectado a un teléfono "es centralidad", a partir de ahí él es el centro, y hay que plantearlo como algo a gestionar, no como problema sino como algo a utilizar a su favor.

Pensemos por ejemplo, en el gran problema entre jerarquía y manera de establecer la relación y fomento de la iniciativa personal y de la auto responsabilidad, que plantea la telemática. Si tú trabajas en tu casa prácticamente no tienes jefe, no tienes horario, te enfrentas a los resultados de tu acción, y esto a la vez, tiene que ser permeable y ser compatible con la jerarquía, porque en definitiva, quien manda, manda.

¿Cómo conciliar esto, cuando la contradicción en el mundo industrial no existía, porque, por definición, en la pirámide sólo

mandaba el jefe, el de arriba y los demás no tenían que decidir ni tener responsabilidades?.

Yo creo que la SIC, Sociedad de la Información y las Comunicaciones, va a tener entre otras cosas la virtud de facilitar que la gente aprenda el oficio de emprender. Emprender es un oficio, y como tal se puede aprender, y no hay que pensar que es un hecho biológico. Es decir, la gente piensa que un emprendedor nace, más que se hace; y lo pensamos por razones culturales, por nuestra propia historia.

Quiero distinguir también lo que es emprendedor y emprender de lo que es ser empresario, que son dos cosas que no tienen nada que ver. Hay muchos emprendedores que no llegan nunca a ser empresarios, e incluso que emprenden por cuenta ajena. Un emprendedor es quien hace el oficio de añadir valor y después consigue cobrarlo en el mercado. Por que si añade valor y no consigue cobrar no es un emprendedor en el sentido que aquí nos interesa, ya que en definitiva estamos hablando de respuestas al empleo.

El empresario es una persona que, a veces emprendiendo y otras veces sin emprender, porque no siempre añade valor, ha entendido la forma de generar y dotarse de una estructura que le permite ejercer el poder que puede. Generalmente, poder económico y social. La estructura puede ser una secretaria, o 300 trabajadores. Yo aquí voy a olvidarme de los empresarios, aunque tener claro este aspecto sea muy importante para muchos emprendedores, puesto que muchos de ellos, una vez que aprenden a emprender tienen que terminar consolidando una estructura empresarial. Esta es una forma de tener el poder, por lo menos sobre el propio empleo.

Si emprender es un oficio, hay que saber qué conocimientos se necesitan, y en concreto qué destrezas y aptitudes se requieren en las actividades que realiza; por ejemplo: un emprendedor negocia en muchos niveles, esta actividad contiene destrezas intelectuales, habilidades y aptitudes que se pueden aprender. Nadie nace sabiendo negociar. Muchas otras actividades que comprende el emprender, también se pueden aprender. Todas ellas juntas componen una manera de ejercer el oficio.

Comparado con el mundo industrial, que es lo que nos ha traído aquí, en el mundo telemático es mucho más fácil y mucho

más interesante el contemplar el oficio de emprender. Las razones que confirman lo que digo son las siguientes:

- En el mundo industrial no se puede ser pequeño, si no creces, no ocupas mercado y terminas, o bien subrogado en otros, o trabajando para otros, o directamente fuera como pequeño emprendedor.
- El tipo de competitividad que se da en el mundo industrial te lleva inexorablemente a crecer o a subordinar; en cambio, en el mundo de las redes es perfectamente posible ser pequeño y ser competitivo. Esto no lo han entendido los pequeños comercios tradicionales de nuestras ciudades que, entendiendo que el vecino es el enemigo, son incapaces de establecer estrategias frente a las grandes superficies comerciales. Por otro lado, estas no creen que el vecino sea el enemigo, sino que creen que es posible que la gente se traslade 5, 10, 20 kms. para pasar toda la tarde y gastar unas 40.000 ptas., en un entorno de concentración de oferta, volviendo a casa con lo justo para el pan y el tabaco; que será precisamente lo que queda para el pequeño comerciante, que no ha entendido que el vecino no era su enemigo, y que no ha generado una concentración cualitativa y cuantitativa de oferta para enfrentarse a la gran superficie.

Existen muchos ejemplos, como el del valle del Jerte, en Extremadura, en el que en los últimos 20 años proliferaron los cerezos. Es un valle donde no hay mucha agua, pero llegó a haber hasta 10 millones de cerezos, hasta que fue difícil vender la cereza y unos cuantos agricultores se pusieron de acuerdo para ir a Madrid y vender el paisaje. Este es el mundo de las redes, el que permite subsistir a los pequeños.

Por ejemplo, en el valle del Jerte, se dirigen a unos cuantos madrileños bien acomodados que tengan mala conciencia de la naturaleza, que crean que sus hijos no saben que la leche no viene del tetrabrik, que quieran transmitir a sus hijos otro concepto diferente de lo que ven en la ciudad.—“Tenemos nieve de flor en primavera”— dicen, Entonces unos cuantos van allá, y ven el valle, y quedan alucinados; básicamente les venden un paseo a caballo y luego una cena formidable con chorizo como Dios manda. A partir de ahí esa persona vuelve a Madrid y espe-

ra que crezcan las cerezas para ir las a coger. En realidad, en poco tiempo les vendieron un bono con 4 viajes. Y a partir de ahí viene otro bono para la matanza del cerdo, y se genera un mundo de dependencia que tiene que ver con las redes.

Es con la red con la que se capta y con la que te organizas, y tiene que ver con la red el poderte defender, estar al tanto de que un espabilado no ponga un hotel, porque nuevamente vendría el mundo industrial; y todo el tinglado que te habías organizado se desmonta: ya no comen en tu casa, no viven en tu casa, etc.

En definitiva, hablamos de lo que dan de sí las redes. Esto que ocurrió en el Jerte, no se debe al agricultor, si no a su mujer, que es la que ofrece los servicios. A partir de ahí se establece otra red dentro de lo doméstico, que cambia los roles, en el sentido de que todo lo que hacía la mujer no valía, porque no cotiza en el mercado, y se establece una nueva red, con nuevos valores, en la que cosas que no valían, valen. En definitiva, el mundo de las redes es interesante desde el punto de vista de cómo organizar negocios emergentes.

Yo vivo dentro del Campus de la Autónoma de Barcelona, soy profesor allí. Hace poco vino una chica que terminó Veterinaria, y me planteó que venía a dialogar sobre el "masco-tismo". Me paso una lección de Internet, me trajo un catálogo (de Internet) donde se explicaba que prácticamente hay un animal para cada necesidad, uno para defensa, otro de compañía, otro alto, otro bajo... Lo trajo en papel porque Internet, a pesar de todo, no se utiliza masivamente para comerciar, vender o comprar.

Me dijo: "Ahí fuera tengo la furgoneta, que es a la vez, mi oficina, mi almacén, donde está mi ordenador portátil y mi teléfono. Tengo una casa agrícola donde puedo cuidar tu animal cuando vayas de vacaciones, también te conecto a Internet, donde hay mucha gente amante de los animales, con los que además de hablar puedes hacer excursiones. Además, cuando yo venga, todos los sábados te traeré el saco de pienso correspondiente para que no tengas que volver del supermercado con 20 kilos. No necesito almacén, porque sabiendo cuántos kilos necesito al día, paso directamente por el almacén de Purina a recogerlos. No necesito secretarías, no tengo inmovilizado porque todo lo llevo en la furgoneta".

Y yo pregunto ¿tiene algún futuro la persona que le paga al Ayuntamiento un impuesto por tener en la plaza del pueblo una tienda de perros?

Coloquio

Pregunta

Me quedo con la impresión de que éste es un mundo para espabilados y los que no lo somos tanto, aunque tengamos empleo, estamos perdidos ¿qué futuro hay para los que no son espabilados?

Respuesta

Voy a dar un dato que me parece interesante. A mí, en el año 83, me ofrecieron ser Director Provincial del Inem en Barcelona, y sabiendo que era un pozo sin fondo y que no tenía solución, dije que sí; por Quijotismo puro. El caso es que hicimos cosas interesantes. Fuimos capaces de dejar de pensar que firmando una nómina al mes de 300.000 millones de ptas/año para 250.000 parados solucionabas el problema. Porque hasta entonces el que firmaba la nómina y conseguía cobrarla sin problemas había arreglado sus problemas en relación con el paro.

Pero nosotros inventamos los viveros de empresa, entonces reales, ahora virtuales; las escuelas-taller, un modo para que la gente utilizara las prestaciones por desempleo y creara su propia empresa; las iniciativas locales de empleo. Inventamos también la utilización de los códigos de barras para manejar administrativamente un expediente, en esa época, de los 9 meses que costaba reconocer una prestación por desempleo, 6 o 7 eran para conseguir los papeles, y por eso hicimos como el tendero de la esquina un lector y un código de barras para tener centralizado el expediente.

La administración española aún no ha incorporado el código de barras que se inventó hace 50 años y que ya llega a códigos magnéticos con capacidades enormes. Nosotros, en el año 85, en la oficina experimental de Cerdanyola del Vallés, consigui-

mos reconocer el paro delante del parado en 12 segundos, y que le apareciera directamente la nómina en el banco simplemente con un escáner.

Lo único que hace falta es un Notario que reconozca la autenticidad de los papeles. A partir de ahí, de 1.800 personas liberamos 1.000 para ocuparnos del empleo y empezar a hablar con los empresarios, para montar escuelas-taller, etc.

Partiendo de esa dualidad, los que tienen empleo, en ese mundo telemático van a sufrir una transformación potentísima, este es uno de esos 10 puntos del problema que yo comentaba antes, porque esa transición no es ni deseada ni imaginada.

El factor sorpresa incidirá enormemente. Es cierto que habrá que habilitar recursos para financiar la transición en términos que algunos llaman blandos, pero que para mí son durísimos, porque son términos de drogadicción. Habrá que invertir dinero en amansar la mente para que se calle y aguante la transición sin participar; como es el ejemplo del carnet de paro y las jubilaciones anticipadas, etc. y como tantas inversiones hechas para adormecer al personal y que no se entere de lo que pasa.

Sobre todos estos temas hay un debate que no se ha hecho y que no conviene a la política. Lo que conviene es decir que el paro depende del crecimiento económico y creciendo lo arreglaremos, lo cual no tiene nada que ver con la realidad. En algunos supuestos es incluso contradictorio, como en el caso de España. Aquí para crecer necesitamos más paro, porque tenemos tasa de empleo en el secundario del 28% y para ser competitivos necesitamos un 7%. Así seremos competitivos, con un 7%, diseñando y vendiendo. Y cuanto antes se asuma mejor. Es un problema muy serio que no se aborda.

Esos 10 temas planteados desbordan a todos a los bienpensantes, y sobretodo a los pensantes instalados. A un funcionario instalado le deja frío.

Pregunta

Yo comparto la pasión tecnológica con la que habla de la red y discutiría algunos elementos; por ejemplo: no creo que Bill Gates sea dueño de la red.

Otra cosa, la pasión tecnológica nos lleva a la búsqueda del paraíso donde las máquinas solucionaran el problema del trabajo, lo harán todo por nosotros. *Rifkin*, que escribió un libro sobre el fin del trabajo, nos dice que ya está ahí, con la distinción que usted ha hecho: *lo que está ahí es el fin del empleo porque trabajo va a haber.*

Creo que se va a seguir generando riqueza pero el conflicto es cómo distribuir la riqueza y qué claves hay que aportar.

Lo que parece claro es que los políticos no entran en esa cuestión, y por tanto paso al tema de la enseñanza en la Universidad que es donde se dirige mi pregunta. Visto que lo de emprender y ser emprendedor es un oficio, ¿dónde hay que formarse?. Y visto que los empresarios dicen que la Universidad no enseña a emprender, ¿qué habría que hacer para reorganizar este sistema educativo? o ¿cuáles son las claves para incorporar a la universidad el oficio de emprender?

Porque lo que está claro es que ahora tener un título no sirve para trabajar, bueno quizás trabajar sí, pero no para tener un empleo.

Respuesta

Empleo va a haber, diferente, pero va a haber.

La red que tenemos no se va a parecer en nada a la que tendremos en 6 meses. La red guarda gérmenes democráticos como nunca se han tenido.

La red es un invento coordinado de trabajadores e investigadores de universidades y gente vinculada al ejercicio del pensamiento. Todo esto financiado por el Pentágono para buscar un sistema de comunicación para la defensa de Estados Unidos. Pero con esos recursos, la gente que la construyó lo hizo sin barreras y sin aceptar ningún tipo de limitación.

Yo sigo afirmando que, a pesar de la parte positiva, tiene una parte negativa. Bill Gates controla ahora, y seguirá controlando, aún más dentro de 6 meses, el cómo se entra en la red, cómo se navega por ella e incluso qué se paga por lo que habrá dentro.

Me parece interesante la segunda cuestión, la enseñanza. Yo no creo en las reformas globales, a ustedes les aconsejaría

que se planteen que significa todo esto de los aprendizajes ya. Que lo planteen desde diferentes puntos de vista:

1. Combinar los aprendizajes formales con los no formales. Plantear en serio hacer aprendizajes no formales desde ya.

Los formales son los que se corresponden con la titulaciones, los baremos y planteamientos programáticos de los sistemas en marcha, y los no formales son procesos educativos en los que se participa al margen o incluso en contra de los planteamientos que se hacen en el sistema formal.

Por ejemplo, me parece más interesante para ser emprendedor el aprender vía benchmarking, que asistir a una escuela de negocios; el benchmarking es aprender copiando de las marcas que ha puesto la competencia, es la forma normal que tienen los empresarios de aprender; aprendiendo del que gana.

La lógica es la siguiente: Observe, aprenda de quien tiene que observar, analice y aprenda como se analiza desde la síntesis para sintetizar su propia respuesta, no para copiar, porque las cosas van tan rápidas que si no perderá. Si enriquece, ganará. Son 4 cosas: observar, analizar, sintetizar, aplicar.

Se entiende que los formales son muy útiles, pero empiece a hacer sistema de los no formales.

2. Incorpore cuanto antes en procesos de aprendizaje las realidades telemáticas. Especialmente, haga empresas inteligentes porque en el mundo telemático no se añade valor como en el mundo industrial en el que se hace añadiendo materia o energía.

En el mundo telemático sólo añade valor el conocimiento y sólo gana el que añade más conocimiento. Esto le interesa a determinado "target" en Madrid. Por ejemplo: el ir incorporando conocimiento a base de información es un tema en el que, el mundo de la telemática, se muestra con una ventaja tremenda respecto el modo de añadir valor de los períodos industriales.

Lo importante en las pequeñas empresas son las intranets, son las redes propias del conjunto de pequeños empresarios, o la red de la gran empresa. A través

de intranet, hay que generar un sistema por el que todas las personas de la organización incorporen permanentemente información y dejen huellas que sirvan para enseñar a otras personas de la organización. Yo estoy organizando a los pequeños empresarios de Castelldefels para que compitan con un conjunto de grandes superficies instaladas a 3km.

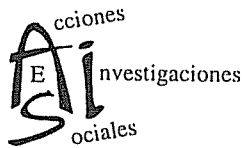
Entre otras cosas tenemos que instalar una red que tenga una marca paraguas, que es: "Castelldefels las 1.000 y una". Todos los que estén debajo de esta marca paraguas (más de 400 comerciantes) van a tener en común una red que les permita intercambiar información interesante, para competir con las grandes superficies comerciales, que les permita sacar más dinero del banco, todos juntos, como un gran operador al que ofrecen mejores condiciones.

Hay que aprender, por un lado en sistemas de formalidad e informalidad y hay que estar al tanto de los aprendizajes informales que se hacen sin querer.

Otro tema: creemos organizaciones inteligentes que en su interior tengan un sistema que permita enseñar y aprender de los demás, porque las organizaciones que aprenden en cursillos que paga el "Forcem" forman a un número determinado de personas con poco impacto sobre la competencia. Esto marear la perdiz y es una manera poco inteligente de gastar el dinero que nos da Europa. No es avanzar en la dirección correcta.

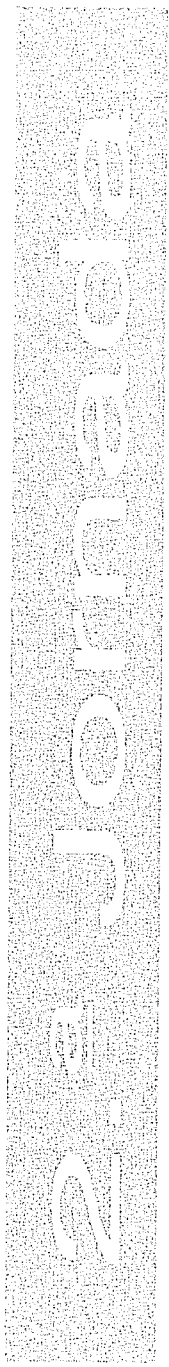
Hay que avanzar en la dirección correcta. Es decir: yo hago una organización inteligente donde aprendo continuamente porque esta previsto que otro deje huella para que yo aprenda y que yo, a la vez, también las deje.

Y a partir de ahí se entiende que sobre lo global esto no es aplicable, porque todo lo global está montado para que los cursos sean cursos, de 20 en 20, con una financiación concreta, con un programa hecho con dos años de anticipación, etc, etc. y para que cuando uno quiera ser empresario vaya a una Escuela de Negocios donde lo hagan empresario, lugar, donde suelen sacar un título los hijos de los que ya lo son.

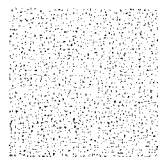


**Tercera ponencia:
Los yacimientos de empleo.
Experiencias europeas**

D. GRAHAM SCOTT
Universidad de Glasgow-Caledonian (Reino Unido)
D. MICHEL LUCAS LÓPEZ.
Director de ECOVAL. Nancy (Francia)



Medidas diseñadas para tratar el desempleo en Gran Bretaña



Graham Scott

El objetivo de este trabajo es explicar los intentos británicos por resolver el problema del desempleo, del cual no hay duda.

1. Contexto: Las dimensiones del desempleo en el U.K.
2. Una explicación de las posibles razones de por qué el desempleo en Gran Bretaña es comparativamente bajo.
3. Medidas tomadas por el "Nuevo Gobierno Laborista" para tratar el problema del desempleo en el futuro.

Muchas de estas soluciones sólo tienen sentido en el contexto británico y requerirían una consideración cuidadosa y una adaptación fuera de ese contexto.

Contexto

El desempleo en el Reino Unido no es un problema tan importante como en España. Esto se debe en parte a que la economía británica se encuentra en un período alcista del ciclo económico, en el cual uno esperaría que el empleo se expandiera, y por otro lado a la prevalencia del trabajo a tiempo parcial y a otros aspectos específicos de la economía británica.

En general, la estrategia de empleo del gobierno británico puede caracterizarse como global, en lugar de tratar de delimitar áreas específicas para el crecimiento del empleo.

Media de la Unión Europea	10.6%
Reino Unido	6.9%
Francia	12.5%
España	20.8%

Tabla 1. Desempleo comparativo: tercer cuatrimestre de 1997.

Fuente: Eurostat, Noviembre 1997.

El problema del desempleo, por lo tanto, no es tan grande cualitativamente como en otros países europeos, aunque dentro del U.K. hay grandes variaciones regionales. En Gran Bretaña, estamos experimentando el paradójico problema de falta de mano de obra en algunas áreas, especialmente Londres y el Sur-Este, mientras que al mismo tiempo existen áreas aisladas con un elevado desempleo. Esto es indicativo de la poca movilidad del trabajo, aunque es un país muy pequeño geográficamente.

El principal problema es el de la duración del paro, sobre todo entre la gente joven, ya que muchos de ellos probablemente permanecerán desempleados por un periodo mayor a 6 meses. El 46% de los que están sin trabajo han estado desempleados por más de 6 meses. (Fuente: Department For Education and Employment Quarterly Report February 1998).

Razones del menor desempleo en el Reino Unido

	1985	1995
Reino Unido	21.2	24.1
España	5.8	7.5
Francia	10.9	15.6
Media de la U.E.	12.5	16.0

Tabla 2a). Trabajo a tiempo parcial como porcentaje del total del empleo.

	1985	1995
Reino Unido	44.8	44.8
España	13.9	16.6
Francia	21.8	28.9
Media de la U.E.	27.3	31.3

Tabla 2b) Trabajo a tiempo completo como porcentaje del empleo femenino.

Fuente: Comisión Europea: Employment in Europe, 1996.

Pequeños negocios.

Se ha reconocido durante mucho tiempo que la fuente principal de nuevos empleos en Gran Bretaña han sido las empresas con menos de 50 trabajadores. El 46% de todo el trabajo no gubernamental en el Reino Unido se encuentra en este área, aunque hay cierta preocupación sobre el alto índice de fracasos de pequeños negocios (cerca de la mitad de ellos fracasan en el primer año).

Una estrategia para ayudar a la creación de empleo ha sido la provisión de consejo técnico y financiero gratuito para los emprendedores potenciales.

<i>Pequeños (menos de 50 trabajadores)</i>	45.9%
<i>Medios (más de 50 pero menos de 250)</i>	0.7%
<i>Grandes (más de 250 trabajadores)</i>	41.7%

Tabla 3. Porcentaje de empleo por tamaño en 1996.

Fuente: Department For Education and Employment Quarterly Report February 1998).

Fomento de la inversión extranjera.

Una de las principales ideas de la estrategia del gobierno británico durante los últimos 20 años ha sido fomentar la inversión de compañías de capital extranjero y para ello se ha ofrecido un sistema de generosas ayudas e incentivos fiscales a las empresas interesadas en asentarse en el U.K.

Esta es una de las principales razones por las que Gran Bretaña se ha negado hasta ahora a firmar el "Protocolo Social de Maastricht" y el "Capítulo del Programa de Acción Social". El objetivo ha sido crear una fuerza de trabajo de alta calidad, con unos salarios reales comparativamente bajos, que serán atractivos para un potencial inversor extranjero, particularmente para aquellos de países de fuera de la Unión Europea (Japón, USA, Taiwan) que están tratando de instalar una base manufacturera en la U.E.

Esto ha llevado a preocupaciones sobre el fenómeno del "Social Dumping" entre los estados miembros, particularmente Alemania. En algunos departamentos, el hecho de que las empresas alemanas se hayan convertido en la actualidad en inversores importantes en el Reino Unido es en parte para evitar la carga de los costes salariales indirectos en Alemania.

El autor de este trabajo, cree, en primer lugar, que esta estrategia es de uso limitado en otros países, en segundo lugar, que la dimensión ética se debe considerar y en tercer lugar, que realmente, el “Nuevo Gobierno” debe (como ha prometido) terminar con este aspecto de competencia desleal, uniéndose al “Protocolo Social” e instrumentando las provisiones del “Carta Social”.

Formación y reciclaje.

Una última forma a través de la cual se ha tratado el desempleo es examinando la razón por la que a la gente le resulta difícil encontrar un trabajo. El principal descubrimiento en este campo es que a menudo los desempleados no tienen las habilidades correctas, o no tienen ningún tipo de habilidad.

La solución a este problema particular ha sido un acuerdo tripartito entre la agencia de empleo, los empresarios y la educación, para identificar y dar formación y reciclaje en un sistema de cualificaciones vocacionales reconocidas nacionalmente (NVQ's) y fijar los objetivos nacionales a alcanzar.

La situación después del 1 de mayo de 1997: Medidas futuras.

La elección del “Nuevo Gobierno Laborista” el año pasado ha llevado a un cambio de enfoque. El nuevo gobierno está comprometido por una sociedad más justa, donde la flexibilidad es vista como la clave para mejorar el empleo y la justicia social.

Como parte de este plan, un paquete de medidas han sido propuestas con el objetivo último de alcanzar niveles altos y estables de crecimiento económico y empleo. Un enfoque tal, reconoce los logros del pasado, pero argumenta que este éxito debe ser consolidado y la posición del empleo mejorada todavía más.

Las medidas individuales no deben ser vistas aisladamente sino como un paquete integrado. Este trabajo se centrará en tres aspectos que han sido implementados hasta hoy.

“Welfare to work” y el “New Deal”— competitividad a través de la colaboración.

El “New Deal” está diseñado especialmente para tratar el problema particular del desempleo de los jóvenes, que no ha

caído tan rápidamente como el desempleo global, y permanece como un problema persistente. Como muestra la tabla de abajo, el desempleo entre la gente joven, aunque comparativamente bajo en términos europeos, permanece como un problema persistente.

	1985	1995
Reino Unido	18.5	15.8
España	47.9	42.4
Francia	25.4	27.0
Media de la U.E.	21.9	21.5

Tabla 4: Desempleo juvenil (15-24 años) como porcentaje del total.

Fuente: Comisión Europea: Employment in Europe 1996.

El "New Deal" está por esta razón principalmente destinado a la gente joven. Esta iniciativa ha recibido gran apoyo por parte tanto de los empresarios como de los sindicatos, aunque pueden manifestar preocupaciones sobre los detalles.

Bajo la provisión del New Deal, las sociedades locales se forman entre empresarios locales, gobierno local, instructores, grupos de medioambiente y el sector de voluntariado.

A la gente joven que ha estado desempleada durante más de 6 meses se le ofrece un periodo de hasta 4 meses de ayuda individual, llamada "the gateway" (el acceso), que está diseñada para mejorar sus habilidades de búsqueda de trabajo o para ayudarles a prepararse para encontrar trabajo. Cada joven tiene un consejero individual que le ayuda a encontrar empleo. Se espera que este acuerdo asista a muchos de los que carecen de las habilidades necesarias para tal fin.

A los empresarios que contratan gente joven bajo este sistema, anunciando una vacante como una "New Deal Vacancy", se les pagarán 69 libras (15.000 pts) a la semana, o 40 libras (10.000 pts) por una vacante a tiempo parcial. Además, el empresario recibirá 750 libras por el coste de entrenar al joven trabajador.

Se espera que alrededor del 40% de los jóvenes desempleados se acojan a esta opción. El gobierno insiste en que al contrario de los anteriores esquemas, este implicará verdadero trabajo, en un puesto de trabajo real. El gobierno está ansioso en señalar que los empresarios deberán pagar el sueldo completo así como respetar los derechos y condiciones estándar.

Los empresarios no estarán obligados a mantener a los trabajadores bajo este sistema, pero se les animará a que lo hagan. Para los trabajadores que no estén bajo este sistema, el gobierno espera que al menos mejorarán sus habilidades, aumentando su perspectiva para futuros trabajos. Los empresarios que se deshagan de trabajadores del "New Deal" se verán también forzados a expedir un certificado que muestre que las habilidades del trabajador han sido ganadas durante este periodo de trabajo.

A aquellos que no encuentren trabajo bajo este sistema, se les presentará una de las siguientes opciones:

- trabajar en el sector no lucrativo por 6 meses.
- trabajar en el ambiente fuerza de trabajo durante 6 meses.
- hasta un año de educación a tiempo completo en un curso aprobado que le permita obtener una cualificación reconocida. Debe hacerse notar que esta opción final sólo está abierta a aquellos sin ningún tipo de cualificación formal.

Los participantes de todas estas opciones tendrán derecho a un día de formación a la semana para obtener una cualificación acreditada, subvencionada por el Estado por hasta un máximo de 750 libras. El gobierno insiste en que esto no es una creación de trabajo y que los trabajos en este segundo esquema no deben ser vistos como de segunda clase.

Esto puede ser entendido como un sistema muy caro para resolver el desempleo, pero tiene que ser visto en el contexto del comparativamente bajo gasto del U.K en empleo. El gasto en las medidas de empleo representa sólo un 7.3% del total del gasto en seguros de desempleo, comparado con la cifra española del 18.1%. En el momento de escribir esto, unas 4.000 empresas, muchas de ellas las mayores, han firmado el "New Deal".

Apoyo laboral a la familia.

El gobierno laborista también quiere tomar el asunto entre la gente con responsabilidades de cuidado de niños, muchos de ellos mujeres en el Reino Unido, aunque no se ha realizado todavía un programa específico.

Cuatro áreas se han identificado como áreas de prioridad:

- alentar a las empresas a ofrecer bajas maternales por encima del mínimo estatutorio, por lo tanto reduciendo la necesidad de las mujeres de dejar sus trabajos.
- incentivos a las empresas para ofrecer el cuidado de niños en el trabajo y la baja paternal.
- alentar todavía más el trabajo a tiempo parcial y por relevo.
- trabajo durante el periodo escolar (contratos para gente con niños en edad escolar para permitirles trabajar durante los periodos de colegio pero no durante las vacaciones escolares).

Salario mínimo y máximo de horas trabajadas a la semana

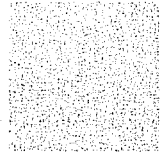
En este momento, el U.K. no tiene legislación sobre tasas salariales ni sobre la duración del trabajo semanal. A primera vista, esto puede parecer la principal explicación del comparativamente bajo desempleo en el U.K. El gobierno actual se ha comprometido a introducir ambos, aunque esto puede parecer en decremento de los niveles de empleo.

En cuanto al salario mínimo, el gobierno no quiere fijarlo a una tasa muy elevada para evitar los efectos negativos del desempleo. La propuesta actual es de un salario de 3.60 libras a la hora (900 pts), muy por debajo de lo que piden los sindicatos (4 libras) y la U.E. (4.61).

El gobierno también ha argumentado que habrá un fuerte incentivo sobre el salario mínimo para incentivar a los desempleados a buscar trabajo, haciéndolo más atractivo.

En cuanto a las horas de trabajo, la media británica de 37 horas a la semana muestra variaciones considerables, ya que incluye trabajo a tiempo parcial. Si éste se excluye, la media es de 42 horas a la semana. El 31% de los trabajadores británicos trabajan más de 46 horas a la semana, comparado con el 8% español.

El plan de empleo en Francia



Michel Lucas López

- El plan de empleo en Francia en la actualidad.
- Medidas precedentes.
- Breve revisión histórica de las asociaciones intermediarias.
- Experiencia de campo.

El plan de empleo en Francia en la actualidad.

Dos medidas principales:

- La reducción del tiempo de trabajo que pasará de 39 a 35 horas en el año 2.000.
- Los empleos jóvenes.
- Otras medidas.

La reducción del tiempo de trabajo.

Este proyecto está en curso de elaboración y se aplica a las empresas de más de 500 empleados. La idea se basa en que una reducción del tiempo de trabajo va a permitir la creación de empleo, trabajar menos para trabajar más personas.

Este proyecto suscita una viva polémica en Francia, iniciada el 13 de octubre de 1997 con el anuncio de la dimisión del presidente del C.N.P.F. (Comité Nacional del Patronato Francés), Jean GANDOIS, el cual se considera traicionado por el Gobierno, que parece querer imponer esta medida, mientras que la patronal desea una negociación en relación a una ley de

incitación, de impulsión, sin objetivo preciso sobre las 35 horas, ni fecha tope.

En estos días se nombra a un nuevo presidente a la cabeza del C.N.P.F., y no se lleva a cabo ninguna negociación con el Gobierno, que toma su determinación.

Es importante precisar que esta propuesta del Gobierno actual anula y sustituye una medida puesta en marcha por el Gobierno precedente —hoy en la oposición—, la ley de Robien, que concedía ayudas a empresas que reducían el tiempo de trabajo de sus efectivos.

Los empleos jóvenes

El principio es crear actividades fomentadoras de empleo que presentan un carácter de utilidad social: sector cultural, deportivo, educativo, medio ambiente, y que responden a necesidades que surgen o no han sido satisfechas.

Colectividades territoriales, establecimientos públicos, asociaciones, organismos privados con fines no lucrativos, pueden beneficiarse y poner en marcha estos empleos jóvenes.

Estos contratos tienen una duración de cinco años al ser contratos de tiempo determinado, y el empresario recibe una ayuda del Estado que corresponde al 80% del S.M.I.C. (Salario Mínimo), es decir, 92.000 francos por puesto creado.

Otras medidas

El Contrato Empleo-Solidaridad, que no es nuevo pero que se beneficia de medios suplementarios. Estos contratos se efectúan sobre la base de un tiempo parcial (media jornada), y las partes contratantes son las mismas que las de los empleos jóvenes. Estos contratos se reservan a un público con grandes dificultades de acceso al empleo, y su duración es de tres años, al fin de los cuales el empresario puede proponer un contrato de empleo consolidado de una duración de cinco años, asimismo se preve igualmente una ayuda del Estado. La mayoría de estos empleos son de duración determinada.

Se restablece la ayuda para la contratación de aprendices: 6.000 francos por puesto de trabajo. Esta medida existía ya, pero había sido suprimida.

El conjunto de estas medidas es efectivo con excepción de la reducción del tiempo de trabajo.

Mi opinión personal sobre dichas medidas, con excepción de la reducción del tiempo de trabajo, es que están en gran parte financiadas por el Estado y son excluidas del sistema económico.

La prensa especializada informará más adelante sobre estas medidas complejas, que no siempre son muy concretas o realistas.

Nuestro sistema de inserción profesional es más complejo de lo que parece, representa una sigla, cuyo nombre cambia a menudo, al igual que las diversas ayudas del Estado o de los Departamentos, las cuales varían en función de los cambios de Gobierno.

El profesional de campo debe invertir mucho tiempo en informarse sobre estos cambios.

Es importante subrayar que estas diferentes medidas corresponden en duración al tiempo de un mandato electoral.

Estos contratos de duración determinada reflejan durante cinco años un número menor de parados, de manera que las cifras del paro se publican a la baja, etc.

Para tal Gobierno una medida nueva de cinco años, para el siguiente otra medida nueva de otros cinco años; la patata caliente va de mano en mano.

Medidas precedentes

A estas nuevas medidas hay que asociar algo que ya existía en Francia, la A.N.P.E. (Agencia Nacional para el Empleo), la cual gestiona al conjunto de personas censadas oficialmente que solicitan empleo. A.N.P.E. y A.S.S.E.D.I.C. controlan e indemnizan a aquéllas que tienen derechos.

A una población indemnizada por las A.S.S.E.D.I.C. , se añade cada vez más una población que ha agotado su derecho a cobrar el paro, parados de larga duración que cobran el R.M.I. (Renta Mínima de Inserción), y jóvenes menores de 25 años.

Son diferentes estructuras las que toman a su cargo a esta población: para los jóvenes de 16 a 25 años, intervienen las *Misiones Locales para el empleo de jóvenes*. Bajo una forma asociativa, acogen y orientan a los jóvenes con dificultades.

Estas estructuras carecen de medios, aunque a menudo son administradas por un hombre político local.

Las empresas de inserción toman a su cargo al público adulto con grandes dificultades, por los cauces de contratos de inserción de una duración de tres años, con ayuda financiera del Estado. Se trata de empresas creadas especialmente para este tipo de «acompañamiento», poseen una vocación económica y su sentido es formar durante estos tres años al público al que acogen.

Las asociaciones intermediarias son asociaciones que emplean a personas que solicitan empleo con contratos de trabajo de duración variable para servicios de proximidad o reparaciones en empresas. Estos contratos permiten una integración temporal en la empresa, las cuales, en ciertos casos, proponen contratos de duración determinada o indeterminada. Estas asociaciones son un auténtico trampolín hacia el mundo económico, ya que están abiertas al sector económico.

Habrá quedado claro que el arriba firmante trabaja en el seno de una de estas asociaciones intermediarias.

Esos grupos de organizaciones asociativas fuera de la A.N.P.E. y de las A.S.S.E.D.I.C., no son organismos de Estado, sino estructuras independientes que solicitan ayudas del Estado. Estas ayudas no se encuentran siempre a la altura del trabajo que han de cumplir.

Estas organizaciones gestionan y trabajan en colaboración con los servicios sociales llamados clásicos, y dependen de la acción social del país. Desde la descentralización, los medios afectados en la acción social por el Estado son gestionados por los Departamentos, que reciben cada año una partida presupuestaria global destinada a financiar el amplio espectro de la acción social: empleo, salud, vivienda, etc.

Misiones locales para el empleo de los jóvenes, empresas de inserción, asociaciones intermediarias, intentan cada año obtener ayudas del presupuesto del Departamento. En general se atribuyen únicamente con relación a proyectos concretos que podían proponer estas organizaciones. Dependen igualmente de la línea política de los Departamentos, los cuales pueden, según sea el caso, dar prioridad a uno u otro aspecto de la acción social del Departamento, que no siempre significa prioridad al empleo.

Para concluir esta rápida presentación, diré que resulta tranquilizador constatar que nuestros dirigentes políticos intentan llevar a cabo medidas propias que reabsorban esta plaga que es el paro. Es cierto que hay prisa. Ha de transcurrir el tiempo, para poder medir los efectos.

Una queja no obstante: estas medidas han sido puestas en marcha sin realizar demasiadas consultas a los profesionales de campo.

Estoy y permanezco convencido de que estas medidas dirigentes no toman siempre en cuenta las particularidades locales, ya que es desde estas peculiaridades económicas, sociales, urbanas o rurales del entorno de las que hay que partir, y adaptar en consecuencia la medida a lo local. Hemos de avanzar de un pequeño proyecto a otro, aceptando también que la realidad económica actual no permitirá a todos los excluidos del trabajo volver a trabajar un día.

Revisión histórica de las asociaciones intermediarias.

Ante la incomprensibilidad del desempleo y la necesidad de un tratamiento social, se ha elegido una solución para desarrollar un yacimiento de nuevos empleos: la creación de nuevos estatutos de asociación, las asociaciones intermediarias. Su objetivo exclusivo es contratar a personas desprovistas de empleo para ponerlas a la disposición de «usuarios». Además se ha introducido una gran innovación con respecto a la legislación: se otorga una aligeración del peso de la fiscalidad y de las cotizaciones sociales a estas asociaciones. Al principio del año 1987, una serie de textos legislativos y reglamentarios regulaban el marco de dichas asociaciones.

Los objetivos asignados a estas agencias por los poderes públicos son de dos tipos: en primer lugar, se trata de facilitar la emergencia de actividades favoreciendo la expresión de una oferta o de una solución adaptada a las necesidades latentes de particulares (domésticas), colectividades o empresas. En segundo lugar, estas entidades deben contribuir a la «inserción o reinserción profesional y social» de las personas sin empleo, asegurándoles unos recursos que no sean los de la asistencia. La ayuda financiera (salario) debe conjugarse con un estatuto de asalariado que vuelva a dar una cierta responsabilidad, y

que, si fracasa, permita derechos a seguro de enfermedad o seguro de paro (A.S.S.E.D.I.C.).

Pero este estatuto debe inscribirse también en una perspectiva más global de inserción: en este sentido les corresponde a las agencias intermediarias una función de acogida y de información. Igualmente habrán de ponerse en marcha acciones de formación adaptadas a los públicos asalariados, con la participación de otros organismos.

Para resumir, estas asociaciones, cuyo objetivo es la ayuda para la inserción profesional de los parados de larga duración, tienen la posibilidad de contratar a personas que soliciten un empleo para tareas efectuadas solicitadas por particulares (usted o yo), los llamados «servicios de proximidad», que no deben, en ningún caso, entrar en competencia con el sector económico clásico, y para misiones de sustitución de personal en empresas o comercios. Las personas acogidas en el seno de estas asociaciones son objeto de un amplio seguimiento social y profesional. La finalidad es el acceso al empleo definitivo para el mayor número de personas posible.

En este sentido, un demandante de empleo que efectúa algunos trabajos de bricolaje en un domicilio particular, aunque su salario provenga de la asociación, tiene la posibilidad de retomar una actividad profesional «despacio», lo que le permite una vuelta progresiva al trabajo. Pasada esta etapa y tras varias entrevistas de seguimiento, a este mismo demandante de empleo se le confían misiones en empresas clásicas.

Experiencia de campo.

ASTRID, una asociación intermediaria.

Creada en 1987, por iniciativa de trabajadores sociales y del arriba firmante, ASTRID extiende su actividad sobre las cuencas de empleo de Nancy, Pompey y Neuves Maisons, siendo estas dos últimas cuencas damnificadas por la siderurgia de la Lorraine, y débiles económicamente.

La actividad de ASTRID consiste en colocar a personas que solicitan empleo con grandes dificultades, en contratos de duración variable, a cuenta de particulares, de empresas, de artesanos o de comercios. La asociación acoge a 1.500 demandantes de empleo, 500 trabajan y efectúan en total de 7 a 8.000 horas

al mes. En diez años, ASTRID ha permitido encontrar un empleo definitivo a más de 240 personas. De ellas 100 personas han sido formadas en la construcción y en la ayuda a domicilio. Se trataba de una de las más importantes asociaciones de este tipo en la Lorraine, teniendo en cuenta la existencia de 900 de estas asociaciones en Francia, de las cuales 40 estaban en Lorraine.

El efectivo permanente de ASTRID es de 12 empleados, trabajadores sociales, formadores técnicos, y personal administrativo. La capacidad de autofinanciación es del 75%, lo cual es importante para una asociación en Francia.

El interés de ASTRID, además de su actividad primera, reside en el hecho de que esta asociación se inclinó rápidamente hacia el problema de la formación del personal que acogía, y del seguimiento social de este personal. La idea es asumir en su globalidad al individuo y sus problemas. Una mayor fragmentación del recorrido de la persona en dificultad, por ejemplo: el asistente social orienta hacia la ANPE, la ANPE orienta hacia un servicio de ayuda para el alojamiento, el servicio de ayuda para el alojamiento orienta hacia una estructura de ayuda al empleo, « si usted quiere un alojamiento, necesita un trabajo, vaya a ver allí, etc ... ».

La asociación puso en marcha, consecuentemente, campos de inserción y una formación adaptada a estos campos para un público masculino. Una agencia de desarrollo de empleos familiares (personal de hogar) con formación de empleada familiar, se constituyó de forma paralela a la capacidad de proponer empleos, casi inmediatamente, para el personal acogido acoplado al seguimiento social.

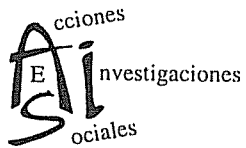
Es inútil precisar que el equipo que se encargaba de estas acciones estaba en clara desventaja de efectivos, en comparación con la población que había que tratar.

Detengámonos sobre el campo de inserción. El primero puesto en marcha fue la rehabilitación de una antigua mina de hierro, que iba a ser empleada para otros fines. Este lugar fue enteramente renovado, con el fin de permitir visitas turísticas en lo que habían sido las minas de hierro (patrimonio industrial), se acondicionó como teatro al aire libre que acogiera manifestaciones culturales de gran amplitud. Estas dimensiones culturales nos permitieron «recuperar» a más de cuarenta personas muy marginadas. De este campo, y de otros que le siguieron, nació

la idea de la puesta en marcha de un equipo de peones camineros, que funciona hoy en día como una empresa tradicional, la cual efectúa trabajos facturados a cuenta de las comunas de la cuenca de Neuves Maisons. Esta estructura está compuesta por los participantes de este campo de inserción.

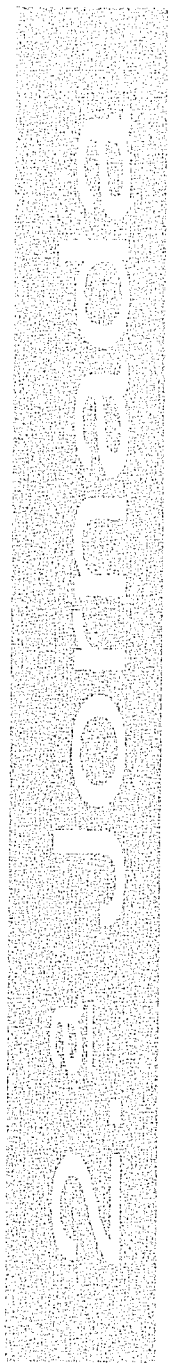
La descripción es rápida, pero da idea, espero, de que de una estructura de ayuda al empleo nos deslizamos hacia la formación de campos que se valoran, para terminar por la creación de una empresa clásica, la cual funciona en el seno de una cuenca de empleo que ha tomado conciencia de que estas personas, que ayer estaban excluidas y sin esperanza, en la actualidad son aptas para prestar un servicio a la colectividad.

Valorar, poner en evidencia a los ojos de la mayor parte de nuestros conciudadanos el trabajo social realizado, permite una toma de conciencia propia para motivar a los seleccionados y a la población, hacia una mayor tolerancia y comprensión de los problemas que encuentran los excluidos y las personas que trabajan a su lado.

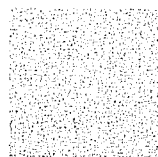


**Tercera ponencia:
Los yacimientos de empleo.
Experiencias europeas**

D. GRAHAM SCOTT
Universidad de Glasgow-Caledonian (Reino Unido)
D. MICHEL LUCAS LÓPEZ.
Director de ECOVAL. Nancy (Francia)



Medidas diseñadas para tratar el desempleo en Gran Bretaña



Graham Scott

El objetivo de este trabajo es explicar los intentos británicos por resolver el problema del desempleo, del cual no hay duda.

1. Contexto: Las dimensiones del desempleo en el U.K.
2. Una explicación de las posibles razones de por qué el desempleo en Gran Bretaña es comparativamente bajo.
3. Medidas tomadas por el "Nuevo Gobierno Laborista" para tratar el problema del desempleo en el futuro.

Muchas de estas soluciones sólo tienen sentido en el contexto británico y requerirían una consideración cuidadosa y una adaptación fuera de ese contexto.

Contexto

El desempleo en el Reino Unido no es un problema tan importante como en España. Esto se debe en parte a que la economía británica se encuentra en un período alcista del ciclo económico, en el cual uno esperaría que el empleo se expandiera, y por otro lado a la prevalencia del trabajo a tiempo parcial y a otros aspectos específicos de la economía británica.

En general, la estrategia de empleo del gobierno británico puede caracterizarse como global, en lugar de tratar de delimitar áreas específicas para el crecimiento del empleo.

Media de la Unión Europea	10.6%
Reino Unido	6.9%
Francia	12.5%
España	20.8%

Tabla 1. Desempleo comparativo: tercer cuatrimestre de 1997.

Fuente: Eurostat, Noviembre 1997.

El problema del desempleo, por lo tanto, no es tan grande cualitativamente como en otros países europeos, aunque dentro del U.K. hay grandes variaciones regionales. En Gran Bretaña, estamos experimentando el paradójico problema de falta de mano de obra en algunas áreas, especialmente Londres y el Sur-Este, mientras que al mismo tiempo existen áreas aisladas con un elevado desempleo. Esto es indicativo de la poca movilidad del trabajo, aunque es un país muy pequeño geográficamente.

El principal problema es el de la duración del paro, sobre todo entre la gente joven, ya que muchos de ellos probablemente permanecerán desempleados por un periodo mayor a 6 meses. El 46% de los que están sin trabajo han estado desempleados por más de 6 meses. (Fuente: Department For Education and Employment Quarterly Report February 1998).

Razones del menor desempleo en el Reino Unido

	1985	1995
Reino Unido	21.2	24.1
España	5.8	7.5
Francia	10.9	15.6
Media de la U.E.	12.5	16.0

Tabla 2a). Trabajo a tiempo parcial como porcentaje del total del empleo.

	1985	1995
Reino Unido	44.8	44.8
España	13.9	16.6
Francia	21.8	28.9
Media de la U.E.	27.3	31.3

Tabla 2b) Trabajo a tiempo completo como porcentaje del empleo femenino.

Fuente: Comisión Europea: Employment in Europe, 1996.

Pequeños negocios.

Se ha reconocido durante mucho tiempo que la fuente principal de nuevos empleos en Gran Bretaña han sido las empresas con menos de 50 trabajadores. El 46% de todo el trabajo no gubernamental en el Reino Unido se encuentra en este área, aunque hay cierta preocupación sobre el alto índice de fracasos de pequeños negocios (cerca de la mitad de ellos fracasan en el primer año).

Una estrategia para ayudar a la creación de empleo ha sido la provisión de consejo técnico y financiero gratuito para los emprendedores potenciales.

<i>Pequeños (menos de 50 trabajadores)</i>	45.9%
<i>Medios (más de 50 pero menos de 250)</i>	0.7%
<i>Grandes (más de 250 trabajadores)</i>	41.7%

Tabla 3. Porcentaje de empleo por tamaño en 1996.

Fuente: *Department For Education and Employment Quarterly Report February 1998).*

Fomento de la inversión extranjera.

Una de las principales ideas de la estrategia del gobierno británico durante los últimos 20 años ha sido fomentar la inversión de compañías de capital extranjero y para ello se ha ofrecido un sistema de generosas ayudas e incentivos fiscales a las empresas interesadas en asentarse en el U.K.

Esta es una de las principales razones por las que Gran Bretaña se ha negado hasta ahora a firmar el "Protocolo Social de Maastricht" y el "Capítulo del Programa de Acción Social". El objetivo ha sido crear una fuerza de trabajo de alta calidad, con unos salarios reales comparativamente bajos, que serán atractivos para un potencial inversor extranjero, particularmente para aquellos de países de fuera de la Unión Europea (Japón, USA, Taiwan) que están tratando de instalar una base manufacturera en la U.E.

Esto ha llevado a preocupaciones sobre el fenómeno del "Social Dumping" entre los estados miembros, particularmente Alemania. En algunos departamentos, el hecho de que las empresas alemanas se hayan convertido en la actualidad en inversores importantes en el Reino Unido es en parte para evitar la carga de los costes salariales indirectos en Alemania.

El autor de este trabajo, cree, en primer lugar, que esta estrategia es de uso limitado en otros países, en segundo lugar, que la dimensión ética se debe considerar y en tercer lugar, que realmente, el “Nuevo Gobierno” debe (como ha prometido) terminar con este aspecto de competencia desleal, uniéndose al “Protocolo Social” e instrumentando las provisiones del “Carta Social”.

Formación y reciclaje.

Una última forma a través de la cual se ha tratado el desempleo es examinando la razón por la que a la gente le resulta difícil encontrar un trabajo. El principal descubrimiento en este campo es que a menudo los desempleados no tienen las habilidades correctas, o no tienen ningún tipo de habilidad.

La solución a este problema particular ha sido un acuerdo tripartito entre la agencia de empleo, los empresarios y la educación, para identificar y dar formación y reciclaje en un sistema de cualificaciones vocacionales reconocidas nacionalmente (NVQ's) y fijar los objetivos nacionales a alcanzar.

La situación después del 1 de mayo de 1997: Medidas futuras.

La elección del “Nuevo Gobierno Laborista” el año pasado ha llevado a un cambio de enfoque. El nuevo gobierno está comprometido por una sociedad más justa, donde la flexibilidad es vista como la clave para mejorar el empleo y la justicia social.

Como parte de este plan, un paquete de medidas han sido propuestas con el objetivo último de alcanzar niveles altos y estables de crecimiento económico y empleo. Un enfoque tal, reconoce los logros del pasado, pero argumenta que este éxito debe ser consolidado y la posición del empleo mejorada todavía más.

Las medidas individuales no deben ser vistas aisladamente sino como un paquete integrado. Este trabajo se centrará en tres aspectos que han sido implementados hasta hoy.

“Welfare to work” y el “New Deal”— competitividad a través de la colaboración.

El “New Deal” está diseñado especialmente para tratar el problema particular del desempleo de los jóvenes, que no ha

caído tan rápidamente como el desempleo global, y permanece como un problema persistente. Como muestra la tabla de abajo, el desempleo entre la gente joven, aunque comparativamente bajo en términos europeos, permanece como un problema persistente.

	1985	1995
Reino Unido	18.5	15.8
España	47.9	42.4
Francia	25.4	27.0
Media de la U.E.	21.9	21.5

Tabla 4: Desempleo juvenil (15-24 años) como porcentaje del total.

Fuente: Comisión Europea: Employment in Europe 1996.

El "New Deal" está por esta razón principalmente destinado a la gente joven. Esta iniciativa ha recibido gran apoyo por parte tanto de los empresarios como de los sindicatos, aunque pueden manifestar preocupaciones sobre los detalles.

Bajo la provisión del New Deal, las sociedades locales se forman entre empresarios locales, gobierno local, instructores, grupos de medioambiente y el sector de voluntariado.

A la gente joven que ha estado desempleada durante más de 6 meses se le ofrece un periodo de hasta 4 meses de ayuda individual, llamada "the gateway" (el acceso), que está diseñada para mejorar sus habilidades de búsqueda de trabajo o para ayudarles a prepararse para encontrar trabajo. Cada joven tiene un consejero individual que le ayuda a encontrar empleo. Se espera que este acuerdo asista a muchos de los que carecen de las habilidades necesarias para tal fin.

A los empresarios que contratan gente joven bajo este sistema, anunciando una vacante como una "New Deal Vacancy", se les pagarán 69 libras (15.000 pts) a la semana, o 40 libras (10.000 pts) por una vacante a tiempo parcial. Además, el empresario recibirá 750 libras por el coste de entrenar al joven trabajador.

Se espera que alrededor del 40% de los jóvenes desempleados se acojan a esta opción. El gobierno insiste en que al contrario de los anteriores esquemas, este implicará verdadero trabajo, en un puesto de trabajo real. El gobierno está ansioso en señalar que los empresarios deberán pagar el sueldo completo así como respetar los derechos y condiciones estándar.

Los empresarios no estarán obligados a mantener a los trabajadores bajo este sistema, pero se les animará a que lo hagan. Para los trabajadores que no estén bajo este sistema, el gobierno espera que al menos mejorarán sus habilidades, aumentando su perspectiva para futuros trabajos. Los empresarios que se deshagan de trabajadores del "New Deal" se verán también forzados a expedir un certificado que muestre que las habilidades del trabajador han sido ganadas durante este periodo de trabajo.

A aquellos que no encuentren trabajo bajo este sistema, se les presentará una de las siguientes opciones:

- trabajar en el sector no lucrativo por 6 meses.
- trabajar en el ambiente fuerza de trabajo durante 6 meses.
- hasta un año de educación a tiempo completo en un curso aprobado que le permita obtener una cualificación reconocida. Debe hacerse notar que esta opción final sólo está abierta a aquellos sin ningún tipo de cualificación formal.

Los participantes de todas estas opciones tendrán derecho a un día de formación a la semana para obtener una cualificación acreditada, subvencionada por el Estado por hasta un máximo de 750 libras. El gobierno insiste en que esto no es una creación de trabajo y que los trabajos en este segundo esquema no deben ser vistos como de segunda clase.

Esto puede ser entendido como un sistema muy caro para resolver el desempleo, pero tiene que ser visto en el contexto del comparativamente bajo gasto del U.K en empleo. El gasto en las medidas de empleo representa sólo un 7.3% del total del gasto en seguros de desempleo, comparado con la cifra española del 18.1%. En el momento de escribir esto, unas 4.000 empresas, muchas de ellas las mayores, han firmado el "New Deal".

Apoyo laboral a la familia.

El gobierno laborista también quiere tomar el asunto entre la gente con responsabilidades de cuidado de niños, muchos de ellos mujeres en el Reino Unido, aunque no se ha realizado todavía un programa específico.

Cuatro áreas se han identificado como áreas de prioridad:

- alentar a las empresas a ofrecer bajas maternales por encima del mínimo estatutorio, por lo tanto reduciendo la necesidad de las mujeres de dejar sus trabajos.
- incentivos a las empresas para ofrecer el cuidado de niños en el trabajo y la baja paternal.
- alentar todavía más el trabajo a tiempo parcial y por relevo.
- trabajo durante el periodo escolar (contratos para gente con niños en edad escolar para permitirles trabajar durante los periodos de colegio pero no durante las vacaciones escolares).

Salario mínimo y máximo de horas trabajadas a la semana

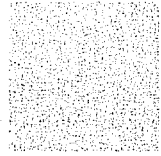
En este momento, el U.K. no tiene legislación sobre tasas salariales ni sobre la duración del trabajo semanal. A primera vista, esto puede parecer la principal explicación del comparativamente bajo desempleo en el U.K. El gobierno actual se ha comprometido a introducir ambos, aunque esto puede parecer en decremento de los niveles de empleo.

En cuanto al salario mínimo, el gobierno no quiere fijarlo a una tasa muy elevada para evitar los efectos negativos del desempleo. La propuesta actual es de un salario de 3.60 libras a la hora (900 pts), muy por debajo de lo que piden los sindicatos (4 libras) y la U.E. (4.61).

El gobierno también ha argumentado que habrá un fuerte incentivo sobre el salario mínimo para incentivar a los desempleados a buscar trabajo, haciéndolo más atractivo.

En cuanto a las horas de trabajo, la media británica de 37 horas a la semana muestra variaciones considerables, ya que incluye trabajo a tiempo parcial. Si éste se excluye, la media es de 42 horas a la semana. El 31% de los trabajadores británicos trabajan más de 46 horas a la semana, comparado con el 8% español.

El plan de empleo en Francia



Michel Lucas López

- El plan de empleo en Francia en la actualidad.
- Medidas precedentes.
- Breve revisión histórica de las asociaciones intermediarias.
- Experiencia de campo.

El plan de empleo en Francia en la actualidad.

Dos medidas principales:

- La reducción del tiempo de trabajo que pasará de 39 a 35 horas en el año 2.000.
- Los empleos jóvenes.
- Otras medidas.

La reducción del tiempo de trabajo.

Este proyecto está en curso de elaboración y se aplica a las empresas de más de 500 empleados. La idea se basa en que una reducción del tiempo de trabajo va a permitir la creación de empleo, trabajar menos para trabajar más personas.

Este proyecto suscita una viva polémica en Francia, iniciada el 13 de octubre de 1997 con el anuncio de la dimisión del presidente del C.N.P.F. (Comité Nacional del Patronato Francés), Jean GANDOIS, el cual se considera traicionado por el Gobierno, que parece querer imponer esta medida, mientras que la patronal desea una negociación en relación a una ley de

incitación, de impulsión, sin objetivo preciso sobre las 35 horas, ni fecha tope.

En estos días se nombra a un nuevo presidente a la cabeza del C.N.P.F., y no se lleva a cabo ninguna negociación con el Gobierno, que toma su determinación.

Es importante precisar que esta propuesta del Gobierno actual anula y sustituye una medida puesta en marcha por el Gobierno precedente —hoy en la oposición—, la ley de Robien, que concedía ayudas a empresas que reducían el tiempo de trabajo de sus efectivos.

Los empleos jóvenes

El principio es crear actividades fomentadoras de empleo que presentan un carácter de utilidad social: sector cultural, deportivo, educativo, medio ambiente, y que responden a necesidades que surgen o no han sido satisfechas.

Colectividades territoriales, establecimientos públicos, asociaciones, organismos privados con fines no lucrativos, pueden beneficiarse y poner en marcha estos empleos jóvenes.

Estos contratos tienen una duración de cinco años al ser contratos de tiempo determinado, y el empresario recibe una ayuda del Estado que corresponde al 80% del S.M.I.C. (Salario Mínimo), es decir, 92.000 francos por puesto creado.

Otras medidas

El Contrato Empleo-Solidaridad, que no es nuevo pero que se beneficia de medios suplementarios. Estos contratos se efectúan sobre la base de un tiempo parcial (media jornada), y las partes contratantes son las mismas que las de los empleos jóvenes. Estos contratos se reservan a un público con grandes dificultades de acceso al empleo, y su duración es de tres años, al fin de los cuales el empresario puede proponer un contrato de empleo consolidado de una duración de cinco años, asimismo se preve igualmente una ayuda del Estado. La mayoría de estos empleos son de duración determinada.

Se restablece la ayuda para la contratación de aprendices: 6.000 francos por puesto de trabajo. Esta medida existía ya, pero había sido suprimida.

El conjunto de estas medidas es efectivo con excepción de la reducción del tiempo de trabajo.

Mi opinión personal sobre dichas medidas, con excepción de la reducción del tiempo de trabajo, es que están en gran parte financiadas por el Estado y son excluidas del sistema económico.

La prensa especializada informará más adelante sobre estas medidas complejas, que no siempre son muy concretas o realistas.

Nuestro sistema de inserción profesional es más complejo de lo que parece, representa una sigla, cuyo nombre cambia a menudo, al igual que las diversas ayudas del Estado o de los Departamentos, las cuales varían en función de los cambios de Gobierno.

El profesional de campo debe invertir mucho tiempo en informarse sobre estos cambios.

Es importante subrayar que estas diferentes medidas corresponden en duración al tiempo de un mandato electoral.

Estos contratos de duración determinada reflejan durante cinco años un número menor de parados, de manera que las cifras del paro se publican a la baja, etc.

Para tal Gobierno una medida nueva de cinco años, para el siguiente otra medida nueva de otros cinco años; la patata caliente va de mano en mano.

Medidas precedentes

A estas nuevas medidas hay que asociar algo que ya existía en Francia, la A.N.P.E. (Agencia Nacional para el Empleo), la cual gestiona al conjunto de personas censadas oficialmente que solicitan empleo. A.N.P.E. y A.S.S.E.D.I.C. controlan e indemnizan a aquéllas que tienen derechos.

A una población indemnizada por las A.S.S.E.D.I.C. , se añade cada vez más una población que ha agotado su derecho a cobrar el paro, parados de larga duración que cobran el R.M.I. (Renta Mínima de Inserción), y jóvenes menores de 25 años.

Son diferentes estructuras las que toman a su cargo a esta población: para los jóvenes de 16 a 25 años, intervienen las *Misiones Locales para el empleo de jóvenes*. Bajo una forma asociativa, acogen y orientan a los jóvenes con dificultades.

Estas estructuras carecen de medios, aunque a menudo son administradas por un hombre político local.

Las empresas de inserción toman a su cargo al público adulto con grandes dificultades, por los cauces de contratos de inserción de una duración de tres años, con ayuda financiera del Estado. Se trata de empresas creadas especialmente para este tipo de «acompañamiento», poseen una vocación económica y su sentido es formar durante estos tres años al público al que acogen.

Las asociaciones intermediarias son asociaciones que emplean a personas que solicitan empleo con contratos de trabajo de duración variable para servicios de proximidad o reparaciones en empresas. Estos contratos permiten una integración temporal en la empresa, las cuales, en ciertos casos, proponen contratos de duración determinada o indeterminada. Estas asociaciones son un auténtico trampolín hacia el mundo económico, ya que están abiertas al sector económico.

Habría quedado claro que el arriba firmante trabaja en el seno de una de estas asociaciones intermediarias.

Esos grupos de organizaciones asociativas fuera de la A.N.P.E. y de las A.S.S.E.D.I.C., no son organismos de Estado, sino estructuras independientes que solicitan ayudas del Estado. Estas ayudas no se encuentran siempre a la altura del trabajo que han de cumplir.

Estas organizaciones gestionan y trabajan en colaboración con los servicios sociales llamados clásicos, y dependen de la acción social del país. Desde la descentralización, los medios afectados en la acción social por el Estado son gestionados por los Departamentos, que reciben cada año una partida presupuestaria global destinada a financiar el amplio espectro de la acción social: empleo, salud, vivienda, etc.

Misiones locales para el empleo de los jóvenes, empresas de inserción, asociaciones intermediarias, intentan cada año obtener ayudas del presupuesto del Departamento. En general se atribuyen únicamente con relación a proyectos concretos que podían proponer estas organizaciones. Dependen igualmente de la línea política de los Departamentos, los cuales pueden, según sea el caso, dar prioridad a uno u otro aspecto de la acción social del Departamento, que no siempre significa prioridad al empleo.

Para concluir esta rápida presentación, diré que resulta tranquilizador constatar que nuestros dirigentes políticos intentan llevar a cabo medidas propias que reabsorban esta plaga que es el paro. Es cierto que hay prisa. Ha de transcurrir el tiempo, para poder medir los efectos.

Una queja no obstante: estas medidas han sido puestas en marcha sin realizar demasiadas consultas a los profesionales de campo.

Estoy y permanezco convencido de que estas medidas dirigentes no toman siempre en cuenta las particularidades locales, ya que es desde estas peculiaridades económicas, sociales, urbanas o rurales del entorno de las que hay que partir, y adaptar en consecuencia la medida a lo local. Hemos de avanzar de un pequeño proyecto a otro, aceptando también que la realidad económica actual no permitirá a todos los excluidos del trabajo volver a trabajar un día.

Revisión histórica de las asociaciones intermediarias.

Ante la incomprensibilidad del desempleo y la necesidad de un tratamiento social, se ha elegido una solución para desarrollar un yacimiento de nuevos empleos: la creación de nuevos estatutos de asociación, las asociaciones intermediarias. Su objetivo exclusivo es contratar a personas desprovistas de empleo para ponerlas a la disposición de «usuarios». Además se ha introducido una gran innovación con respecto a la legislación: se otorga una aligeración del peso de la fiscalidad y de las cotizaciones sociales a estas asociaciones. Al principio del año 1987, una serie de textos legislativos y reglamentarios regulaban el marco de dichas asociaciones.

Los objetivos asignados a estas agencias por los poderes públicos son de dos tipos: en primer lugar, se trata de facilitar la emergencia de actividades favoreciendo la expresión de una oferta o de una solución adaptada a las necesidades latentes de particulares (domésticas), colectividades o empresas. En segundo lugar, estas entidades deben contribuir a la «inserción o reinserción profesional y social» de las personas sin empleo, asegurándoles unos recursos que no sean los de la asistencia. La ayuda financiera (salario) debe conjugarse con un estatuto de asalariado que vuelva a dar una cierta responsabilidad, y

que, si fracasa, permita derechos a seguro de enfermedad o seguro de paro (A.S.S.E.D.I.C.).

Pero este estatuto debe inscribirse también en una perspectiva más global de inserción: en este sentido les corresponde a las agencias intermediarias una función de acogida y de información. Igualmente habrán de ponerse en marcha acciones de formación adaptadas a los públicos asalariados, con la participación de otros organismos.

Para resumir, estas asociaciones, cuyo objetivo es la ayuda para la inserción profesional de los parados de larga duración, tienen la posibilidad de contratar a personas que soliciten un empleo para tareas efectuadas solicitadas por particulares (usted o yo), los llamados «servicios de proximidad», que no deben, en ningún caso, entrar en competencia con el sector económico clásico, y para misiones de sustitución de personal en empresas o comercios. Las personas acogidas en el seno de estas asociaciones son objeto de un amplio seguimiento social y profesional. La finalidad es el acceso al empleo definitivo para el mayor número de personas posible.

En este sentido, un demandante de empleo que efectúa algunos trabajos de bricolaje en un domicilio particular, aunque su salario provenga de la asociación, tiene la posibilidad de retomar una actividad profesional «despacio», lo que le permite una vuelta progresiva al trabajo. Pasada esta etapa y tras varias entrevistas de seguimiento, a este mismo demandante de empleo se le confían misiones en empresas clásicas.

Experiencia de campo.

ASTRID, una asociación intermediaria.

Creada en 1987, por iniciativa de trabajadores sociales y del arriba firmante, ASTRID extiende su actividad sobre las cuencas de empleo de Nancy, Pompey y Neuves Maisons, siendo estas dos últimas cuencas damnificadas por la siderurgia de la Lorraine, y débiles económicamente.

La actividad de ASTRID consiste en colocar a personas que solicitan empleo con grandes dificultades, en contratos de duración variable, a cuenta de particulares, de empresas, de artesanos o de comercios. La asociación acoge a 1.500 demandantes de empleo, 500 trabajan y efectúan en total de 7 a 8.000 horas

al mes. En diez años, ASTRID ha permitido encontrar un empleo definitivo a más de 240 personas. De ellas 100 personas han sido formadas en la construcción y en la ayuda a domicilio. Se trataba de una de las más importantes asociaciones de este tipo en la Lorraine, teniendo en cuenta la existencia de 900 de estas asociaciones en Francia, de las cuales 40 estaban en Lorraine.

El efectivo permanente de ASTRID es de 12 empleados, trabajadores sociales, formadores técnicos, y personal administrativo. La capacidad de autofinanciación es del 75%, lo cual es importante para una asociación en Francia.

El interés de ASTRID, además de su actividad primera, reside en el hecho de que esta asociación se inclinó rápidamente hacia el problema de la formación del personal que acogía, y del seguimiento social de este personal. La idea es asumir en su globalidad al individuo y sus problemas. Una mayor fragmentación del recorrido de la persona en dificultad, por ejemplo: el asistente social orienta hacia la ANPE, la ANPE orienta hacia un servicio de ayuda para el alojamiento, el servicio de ayuda para el alojamiento orienta hacia una estructura de ayuda al empleo, « si usted quiere un alojamiento, necesita un trabajo, vaya a ver allí, etc ... ».

La asociación puso en marcha, consecuentemente, campos de inserción y una formación adaptada a estos campos para un público masculino. Una agencia de desarrollo de empleos familiares (personal de hogar) con formación de empleada familiar, se constituyó de forma paralela a la capacidad de proponer empleos, casi inmediatamente, para el personal acogido acoplado al seguimiento social.

Es inútil precisar que el equipo que se encargaba de estas acciones estaba en clara desventaja de efectivos, en comparación con la población que había que tratar.

Detengámonos sobre el campo de inserción. El primero puesto en marcha fue la rehabilitación de una antigua mina de hierro, que iba a ser empleada para otros fines. Este lugar fue enteramente renovado, con el fin de permitir visitas turísticas en lo que habían sido las minas de hierro (patrimonio industrial), se acondicionó como teatro al aire libre que acogiera manifestaciones culturales de gran amplitud. Estas dimensiones culturales nos permitieron «recuperar» a más de cuarenta personas muy marginadas. De este campo, y de otros que le siguieron, nació

la idea de la puesta en marcha de un equipo de peones camineros, que funciona hoy en día como una empresa tradicional, la cual efectúa trabajos facturados a cuenta de las comunas de la cuenca de Neuves Maisons. Esta estructura está compuesta por los participantes de este campo de inserción.

La descripción es rápida, pero da idea, espero, de que de una estructura de ayuda al empleo nos deslizamos hacia la formación de campos que se valoran, para terminar por la creación de una empresa clásica, la cual funciona en el seno de una cuenca de empleo que ha tomado conciencia de que estas personas, que ayer estaban excluidas y sin esperanza, en la actualidad son aptas para prestar un servicio a la colectividad.

Valorar, poner en evidencia a los ojos de la mayor parte de nuestros conciudadanos el trabajo social realizado, permite una toma de conciencia propia para motivar a los seleccionados y a la población, hacia una mayor tolerancia y comprensión de los problemas que encuentran los excluidos y las personas que trabajan a su lado.

**Mesa redonda:
El Derecho del Trabajo
ante la nuevas iniciativas de empleo
y las nuevas realidades empresariales.**

D. JUAN GARCÍA BLASCO

Catedrático de Derecho del Trabajo, Universidad de Zaragoza

D. JESÚS MARTÍNEZ GIRÓN

Catedrático de Derecho del Trabajo, Universidad de A Coruña

D. ANTONIO BAYLOS GRAU

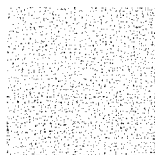
*Catedrático de Derecho del Trabajo,
Universidad de Castilla-La Mancha*

D. JUAN RIVERO LAMAS (MODERADOR)

Catedrático de Derecho del Trabajo, Universidad de Zaragoza



El Derecho del Trabajo ante las nuevas iniciativas de empleo y las nuevas realidades empresariales



Juan García Blasco
Jesús Martínez Girón
Antonio Baylos Grau
Juan Rivero Lamas
(moderador)

Moderador D. Juan Rivero Lamas

En primer lugar, quiero agradecer a la Dirección de la Escuela Universitaria de Estudios Sociales y a los organizadores y coordinadores de estas jornadas la oportunidad de que comparezcan ante ustedes cinco catedráticos de Derecho del Trabajo, para hablar de presente y futuro de una disciplina que ocupa un lugar importante en el Plan de estudios de las carreras que se cursan en esta escuela.

D. Francisco de Quevedo decía que con las palabras pasa lo mismo que con las monedas que una sola puede valer mucho y muchas pueden valer poco. Pues bien, a los organizadores de las Jornadas y en primer término a la dirección de la Escuela, nosotros queremos decirle muchas gracias por brindarnos la oportunidad de discutir problemas importantes que en el día a día de la enseñanza no son objeto de una consideración como merece, tal vez algunos profesores les hacen una crítica; pero no un tratamiento a fondo que es lo que queremos hacer ahora sobre las cuestiones que nos ocupan.

En segundo lugar, quiero hacer una consideración en relación a la mesa redonda, hablar del derecho del trabajo ante nuevas iniciativas empresariales supone hablar del futuro de las relaciones laborales en el umbral del siglo XXI.

Aquí se va a tratar de temas importantes no sólo para ustedes sino también para los trabajadores, las empresas y para la sociedad en que nos movemos todos.

Supongo que ustedes esperan de nosotros ideas nuevas, conceptos claros de cosas importantes que pasan en el mundo

de la economía, del empleo, que giran entorno a 3 ejes fundamentales:

En primer lugar, la crisis del contrato de trabajo clásico, el régimen de trabajo dependiente, configurado por un estatuto imperativo que se encapsula en un contrato del derecho de obligaciones. En segundo lugar, la escasez del empleo, en una misma empresa y a tiempo completo y las consecuencias para una sociedad industrializada y desarrollada. Por último, hablar también de las transformaciones productivas que están minando el campo de aplicación del Derecho del Trabajo, un campo sin grandes cambios hasta hace poco, pero que ahora sufre transformaciones importantes que afectan a la configuración de las empresas y a las relaciones laborales que pueden existir en las mismas. Estos cambios requieren un labor de análisis, de nuevas formas de empleo, hacer un diagnóstico de las situaciones creadas por estas transformaciones y, por último, especular sobre posibles soluciones. Lo que representa para los estudiosos del Derecho del Trabajo no un privilegio sino un deber absoluto como decía un gran autor laboralista: Kahn Freund.

Ante este futuro que hay necesidad de elaborar, cabe aplicar el pensamiento de Kafka del silencio de las sirenas: hay una meta pero no un camino que se puede completar con el del poeta de Castilla: caminante no hay camino, se hace camino al andar. Es lo que intentaremos esta tarde con la ayuda de ustedes.

Sólo me resta nombrar a los intervinientes: el profesor D. Juan García Blasco, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de nuestra Universidad, antes catedrático de la Universidad Pública de Navarra y Rector de esa universidad y en estos momentos Presidente de la Comisión Nacional Consultiva de Convenios Colectivos y Director del Departamento del Derecho de la Empresa. El tiene una visión muy directa de los problemas laborales a través del flujo de convenios y también la posibilidad de analizar los problemas particulares que afectan a esta negociación colectiva, él va a enfocar un tratamiento del tema de esta perspectiva.

El Profesor D. Jesús Martínez Girón, Catedrático de Derecho de Trabajo de la Universidad de La Coruña, tiene una formación jurídica anglosajona, un especialista en Derecho del Trabajo, muy detallista, y a veces provocador, que nos hablará de la perspectiva que afectan a la contratación individual y formas

contractuales que han aparecido a raíz de los acuerdos interconfederales de 1997.

Después, intervendrá D. Antonio Baylos Grau, catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Castilla-La Mancha y una persona que destacó por una obra que supuso una ruptura con los tratamientos convencionales que se llamaba: Derecho del trabajo, modelo para armar. Pienso que difícilmente hemos elegido una persona más idónea porque con las variaciones, tormentas que hoy se proyectan sobre el derecho del trabajo, como técnico, el profesor Baylos nos podrá hacer un diagnóstico y una previsión de futuro para reconducir esta situaciones e indicarnos el camino.

Por último, yo intentaré hacer una perspectiva del conjunto, porque en algún sector del ordenamiento jurídico estamos obligados a ir al compás de los cambios sociales y económicos recomponiendo el ordenamiento jurídico y que requiere de ajustes obligados para que la normativa jurídica no se quede siendo una mera forma que aprisiona, sino que apunte al logro de mayor libertad y defensa de los derechos de la persona y su expresión más plena en todos los ámbitos .

Hecha ya la introducción tiene la palabra D. Juan García Blasco.

Intervención de D. Juan García Blasco

Muchas gracias por la presentación y mi agradecimiento a los organizadores de la Jornadas que conmemoran 10 años de actividad universitaria de esta casa, de sus profesores y sus alumnos, y yo comparezco gustosamente aquí para expresar algunas reflexiones sobre el título de la mesa redonda.

El título de esta mesa redonda resulta complejo. Hablar del Derecho del Trabajo del presente y del futuro, es un enunciado amplísimo dónde hay tantas cuestiones, tantas materias , tantos aspectos que es difícil abordar todos ellos. Hoy, el Derecho del Trabajo, además de ocuparse de los aspectos clásicos, la relación laboral de los que tienen empleo, de los que tienen una relación contractual, también se está ocupando de los que no tiene empleo y, particularmente, del favorecimiento del empleo.

Hoy cubre una parcela importante alrededor de todos los aspectos anudados al empleo y a la ocupación con mejor o peor fortuna, pero sin duda alguna hay una vertiente importante en la que un sector del ordenamiento jurídico, como es el Derecho del Trabajo se está ocupando de dar respuesta a través de distintas técnicas, instrumentos, fórmulas, a los retos que tiene el propio empleo, de modo que aparecen muchos elementos que conforman todo esto, la propia intervención normativa, que tiene origen en el diálogo social. Tenemos ejemplos claros de actividad normativa reciente a través de figuras contractuales o través de negociación colectiva o cuestiones que afectan también a la respuesta que da el ordenamiento laboral a la dimensión empresarial y en particular, el papel que asume el Derecho del Trabajo como ordenamiento regulador de la actividad de la empresa y especialmente de la pequeña y mediana empresa.

En relación con eso un debate importante en el redimensionamiento del Derecho del Trabajo, es necesario, se justifica hoy, y será necesario un ordenamiento laboral que de respuesta a los problemas y características de las pequeñas y medianas empresas. ¿Da respuesta el derecho del trabajo a estas realidades? Ahí está una de las cuestiones sobre las que, sin duda alguna, hay que reflexionar.

Yo quería centrar mi intervención desde la perspectiva de una fuente ordenadora de la relación laboral que a mi juicio ocupa el protagonismo fundamental de presente y de futuro en los retos que tiene el Derecho del Trabajo para hacer frente al empleo y a las realidades empresariales, en particular es la negociación colectiva, al fin y al cabo la fuente autónoma, todas las manifestaciones de la negociación colectiva, las que sean constituyen un entramado fundamental del propio ordenamiento jurídico. Dentro del Derecho del Trabajo está el resultado de la negociación colectiva, los convenios colectivos, los acuerdos de empresa, los acuerdos irregulares los acuerdos estatutarios, como ustedes quieran denominarlos, en este campo amplísimo de la negociación colectiva dentro del ordenamiento laboral en su conjunto, hoy tiene retos y desafíos importantes para intentar dar respuesta al empleo por un lado y a las realidades empresariales por otro.

En este sentido, yo quisiera presentar un cierto balance sobre el papel que asume la negociación colectiva desde este

punto de vista que vengo a mencionar. Hoy, probablemente, se observa desde los años 80 como el cambio más trascendental que afecta a la negociación colectiva es el que tiene que ver con la función, con la organización del trabajo y las relaciones de trabajo.

Hoy la negociación colectiva sobre todo en buena parte de los países de la U.E, no necesariamente en nuestro país, puesto que lo que voy a poner de relieve es que probablemente en nuestro país no se ha alcanzado ese objetivo, digo que la negociación colectiva se ha convertido en un factor esencial de la organización del trabajo. En buena parte de los países este cambio es muy pronunciado. La negociación colectiva funciona como un instrumento de colaboración en los cambios y en la organización del trabajo y plantea nuevas formas de interlocución social no solo sobre condiciones de trabajo sino sobre la organización del trabajo, y su objeto traslada más bien la realidad normativa del trabajador al trabajo. Es decir, la negociación colectiva utiliza como punto de referencia, más que el trabajo, más que la relación contractual, más que los elementos de la relación contractual y al propio trabajador; al propio trabajo, a la propia actividad.

Y es que hoy hay cuestiones de organización del trabajo que son esencialmente cuestiones colectivas, cuestiones como el encuadramiento profesional, el tiempo de trabajo, la productividad, la descentralización.... esto obliga en muchos casos a instrumentos colectivos menos uniformadores y más capaces de diferenciar los tratamientos frente a lo que ha sido hasta ahora, el papel tradicional de la negociación colectiva, la negociación colectiva de empresa es hoy un aspecto fundamental para el ejercicio del poder organizativo empresarial. Pongan esto ustedes en conexión con las nuevas iniciativas empresariales, y probablemente con el empleo. Las modificaciones recientes, no solo afectan a las funciones clásicas del convenio colectivo, sino a sus objetivos. La negociación colectiva actual dispone de contenidos materiales más completos y no sólo es que sus objetivos tradicionales reciban tratamientos nuevos: estructuras salariales variables, vinculación a los objetos productivos, al empleo, tomar en cuenta las necesidades empresariales sino que se ocupa de cuestiones nuevas, antes desconocidas, marginales, introduciendo mayores dosis de disponibilidad en lo que es el

bloque de las relaciones laborales y aquí la política de empleo ocupa un papel señalado, a mi juicio la negociación colectiva es un campo fundamental de intervención sobre las políticas de empleo, sobre la ocupación, que sus contenidos reciben hoy un tratamiento negocial en términos nuevos que tienen poco que ver con lo que ha sido la tradición operada por la negociación colectiva, por ejemplo, la reducción salarial a cambio de formación o el empleo de jóvenes, o de parados de larga duración, reducciones salariales y del tiempo de trabajo como contrapartidas a necesidades empresariales de reducir los despidos por causas económicas, ahí tiene ejemplos en la negociación colectiva española sobretodo el área de la comunidad autónoma de Cataluña de forma que se pactan determinados compromisos que hacen referencia a la flexibilidad de salida en las empresa a cambio de determinadas garantías de seguridad y certeza en la producción y en el empleo.

Alterando profundamente la regulación típica, a veces calificada de elemental, de simple, la negociación colectiva, acomodación por ejemplo de tiempos u horarios laborales a las necesidades empresariales, establecimiento cuentas tiempo de trabajo de los trabajadores. Los avances de negociación colectiva producidos en algunos países de la U.E, muy tímidamente en la negociación española, encuentran ocasionales obstáculos en las normas legales, por ceñirnos a nuestro país, por ejemplo, hay que plantearse hoy si la regulación del artículo 15 del Estatuto de los trabajadores es una regulación que todavía está pensando en las necesidades de hace 25 o 30 años y eso que se ha producido recientemente una reforma importante en estas figuras ¿existe hoy un marco jurídico adecuado en cuanto a las necesidades de las empresas sobre todo en cuanto al macro concepto del tiempo de trabajo? Por un lado aparece la dimensión que actúa sobre la duración del tiempo de trabajo desde el punto de vista prestacional, y por otra parte, otra dimensión que a mi me parece más importante: la dimensión contractual del tiempo de trabajo y en particular la figura del trabajo a tiempo parcial, que no el contrato a tiempo parcial sino el trabajo a tiempo parcial.

En esta vertiente contractual del tiempo parcial se observa, que en nuestro país no existe garantía suficiente para incorporar a la negociación colectiva aspectos importantes del tiempo

parcial. No hay negociación colectiva sobre el tiempo parcial. De esta manera, es muy difícil llevar a cabo lo que se está revelando en otros sistemas comparados como una actuación de la negociación colectiva capaz de producir efectos positivos sobre el empleo y otras muchas cuestiones anudadas a la propia contratación, me estoy refiriendo a la distribución irregular del tiempo parcial, desde la dimensión contractual del tiempo parcial no desde la duración de la jornada de trabajo.

Probablemente esta distribución irregular, es muy difícil porque el artículo 34 lo impide, porque el artículo 34 es un precepto cerrado que está pensando simplemente en la distribución irregular del tiempo completo y no permite actuaciones de la negociación colectiva en esa dirección. Significa que a veces la propia legislación presenta obstáculos, rigidez, a esa nueva función de la negociación colectiva fundamentalmente, y esto tiene que ver con los contratos temporales y horas extraordinarias.

Se ha observado, por ejemplo, en la negociación colectiva española, en el convenio que se refiere a Port Aventura hay experiencias muy interesantes negociales que han actuado en el cielo de la legalidad sobre la distribución regular del tiempo parcial que ha corregido profundamente la generalización de la contratación temporal y que ha eliminado el trabajo extraordinario. Desde esa perspectiva que hay grandes posibilidades de actuación para la negociación colectiva.

La virtud del contrato parcial indefinido de jornada variable, puesto que es un contrato indefinido, está en la posibilidad de actuar en el empleo corrigiendo buena parte de los efectos de la contratación temporal y, al mismo tiempo, estas intervenciones normativas de flexibilidad sobre el tiempo parcial haría que tuvieran menos importancia; menos trascendencia, que se retardaran los efectos de los artículos 52.c y 51 de los despidos colectivos o los despidos por causas económicas fundamentalmente.

La causalidad del despido ya no sería tan importante si se hace uso de este contrato a tiempo parcial, con esta flexibilidad, con esta distribución irregular y esto mismo se trasladaría a las empresas de trabajo temporal. Un trabajador de puesta a disposición podría ser llamado al amparo de esta figura de un contrato estable, de un contrato de duración indefinida solo que con una distribución irregular de ese propio tiempo parcial. En este

sentido las empresas de trabajo temporal deberían pensar seriamente sobre la posibilidad de incorporar estas figuras, puesto que al fin y al cabo el 99% de las contrataciones de las ETT son temporales.

Significa que hay muchos caminos que recorrer y a veces la negociación colectiva tiene serios obstáculos legales para llevar a cabo estas acomodaciones en el sentido que estoy mencionando o dentro de este nuevo papel de la negociación colectiva en el contexto, en esta misma mesa redonda estaría también las cláusulas de garantía de empleo, las intervenciones de la negociación colectiva en lo que toca al empleo, el establecimiento de relaciones de participación y la importancia cobrada hoy por la organización del trabajo hace que la negociación colectiva se vuelva hacia la empresa como lugar preferente para su desarrollo; hacia los representantes de los trabajadores. Aquí sin duda hay un reto importante, porque el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva apuesta por una negociación colectiva centralizada, sectorial a nivel estatal y se plantea también que sucederá con la negociación colectiva de empresa en el futuro, que parece que se ha revelado, por lo menos en los sistemas comparados, como el instrumento idóneo para dar respuesta desde la negociación colectiva a esas necesidades empresariales, a esos cambios en las formas de producción, que están operando hoy consecuencias notables sobre el propio empleo.

Las nuevas formas de negociación compartida, de participación directa de los trabajadores, se plantean como exigencias de mayor racionalidad en las empresas, estas precisan de una implicación de los trabajadores, para que aporten ideas, formulen propuestas, que mejoren las condiciones de funcionamiento y sitúen a las empresas en mejores condiciones para competir y por tanto para proyectarse, para actuar, para crear empleo al fin y al cabo para suministrar elementos fundamentales para la ocupación y ahí están sin duda todas esas posibilidades de empleo a través de las nuevas formas de actuación.

Todo esto, se muestra a su vez como un complemento necesario para que las exigencias de la flexibilidad, que al fin y al cabo es el debate en que se sitúan estas cuestiones que requieren las empresas sin duda alguna en un mercado tan competitivo como es el actual, no se traduzcan en formas de precariza-

ción del empleo ni en una degradación del régimen estatutario de los trabajadores adquirido por ley e incorporado al contrato de trabajo, la realidad demuestra que las nuevas formas de cooperación en la empresa crean zonas de convergencia y de consenso sobre diversas materias. No es tan difícil encontrar hoy espacios de participación conjunta y de acuerdo entre empresarios y trabajadores desde la conveniencia y la necesidad de mantener un consenso sobre aspectos fundamentales que afectan a la gestión de la empresa, a la organización del trabajo y no solamente a elementos fundamentales de la relación contractual.

Estas exigencias desarrolladas en algunos países de la U.E que apenas tienen éxito en nuestro país. En este sentido es necesario cambiar actitudes y abrir puertas para que se puedan lograr estos objetivos.

Hay ejemplos clarísimos en la negociación colectiva de como existe hoy un desajuste importante desde la negociación colectiva para dar respuesta a estos problemas, viene dado por ejemplo por los ámbitos funcionales de los convenios colectivos. Si uno se aproxima a los convenios colectivos españoles comprobará como una buena parte de estos convenios coinciden con los mismos ámbitos funcionales de hace 30 y 40 años, los trabajadores y la actividad regulada por los convenios colectivos es la misma que regulaban antes las ordenanzas laborales. Si uno coloca las ordenanzas en la mano izquierda y los convenios en la mano derecha son líneas paralelas, siguen siendo los mismos ámbitos que coincidían con realidades productivas que tiene poco que ver con el presente a diferencia de lo que se regulaba en esos aspectos.

Se plantean muchos problemas respecto del ámbito funcional de muchos convenios que no dan respuesta a nuevos oficios, a nuevas tareas que no tienen cobertura por el actual ámbito funcional de los convenios colectivos. En la propia cobertura de vacíos hay viejos sectores productivos pero también nuevos, importantes que no tienen negociación colectiva porque no hay interlocución social hay un desequilibrio profundo en el umbral del siglo XXI, como decía el profesor Rivero, de modo que no hay interlocutores sociales capaces de regular esas actividades algunas importantes, como las que tienen que ver con la prensa, con la radiodifusión fundamentalmente.

Una negociación colectiva que, sin perder sus finalidades propias atiende a objetivos más solidarios, dé respuesta a las necesidades productivas reales, a nuevas formas de organización del trabajo que mejoren la racionalización y las condiciones de competitividad en un mercado que demanda hoy -sin duda- mayores niveles de innovación y de calidad y para lo que se necesita una iniciativa y cooperación de los trabajadores. Este es el verdadero reto que tiene hoy el ordenamiento laboral, no está en el papel de la ley; la norma laboral configura el estadio mínimo, pero no es ese a mi juicio el más importante.

Yo creo, que la fuente llamada a ocupar un papel primordial es la nueva y rica negociación colectiva que tiene mucho campo por descubrir y desarrollar, para dar respuesta efectivamente desde la autonomía colectiva. Precisamente lograr esa zonas de consenso que no son tan difíciles a esos nuevos retos de las organizaciones productivas, de la competitividad y por tanto, al fin y al cabo, del propio Derecho del Trabajo en el umbral del siglo XXI.

Esa era la reflexión que yo quería hacer y termino aquí para dar tiempo a mis compañeros.

Intervención de D. Jesús Martínez Girón

Lógicamente, mis primeras palabras tienen que ser de agradecimiento al profesor García Blasco que ha sido mi contacto para poder estar aquí con ustedes. Agradecimiento también a la Dirección y Administración de la Escuela Universitaria de Estudios Sociales de Zaragoza. Respecto de ellos tengo que decir que todo han sido facilidades para hacer grata y cómoda mi estancia aquí. Y agradecimiento a las profesoras Susana Torrente y Ruth Vallejo que tuvieron la gentileza de recibirme. Y dicho esto, tengo que poner de relieve que me siento muy feliz por compartir mesa redonda con personas, colegas y maestros por los que siento afecto y admiración científica y presidida por Juan Rivero, al que le queda estrecho el calificativo de maestro y al que creo que debería aplicarse la segunda potencia porque es maestro al cuadrado, porque es maestro de maestros. Me siento tan cómodo aquí que voy a hablar con absoluta desinhi-

bición aunque será estricto con el tiempo pues no hablaré más de quince minutos.

Creo que mis circunstancias vitales son dos que se pueden resumir en una sola: yo vivo en Galicia y me jubilaré en Galicia. Galicia es España, lo creo firmemente, pero es especial desde el punto de vista de las relaciones laborales y es especial porque allí tenemos algo que no existe en el resto de España y ese algo es la CIGA ¿Qué es la CIGA? La CIGA es una central sindical (Convergencia Intersindical Gallega) más representativa en el ámbito autonómico, aunque está creciendo mucho, incluso fuera de Galicia. Intentaron proyectarse sobre El Bierzo, lo que llaman la Galicia irredenta, y sobre una parte de Asturias, aunque luego tuviesen que dar marcha atrás porque si se computasen esos afiliados cambiaría el parámetro de cómputo de la representatividad sindical que ya no sería autonómico sino estatal y seguramente dejarían de ser más representativos.

Decía que está creciendo y vinculada a un partido político, aunque lo nieguen, que es la segunda fuerza política de Galicia: el Bloque Nacionalista Gallego. Es una central sindical que arrasa en las administraciones públicas y, entre ellas, en las tres universidades públicas de Galicia: Vigo, Santiago y A Coruña. Yo pertenezco a la Universidad de A Coruña y tengo que tener en cuenta la CIGA. Yo soy el asesor jurídico-laboral de la Universidad de A Coruña por encargo del Rector.

La Universidad es una empresa, tiene más de 200 trabajadores y el Comité de Empresa de nuestra Universidad es la CIGA. Hay que entenderse con ellos, hay que negociar con ellos, pleitear con ellos, y me queda por relatar otra característica de la CIGA: se opone radicalmente a CCOO y a UGT y a todo lo que realizan UGT y CCOO. El dato es significativo porque hay que reconocer que últimamente UGT y CCOO viene haciendo muchas cosas de ámbito estatal, entre ellas cinco grandes pactos estatales, dos con el Gobierno y tres con la patronal, pactos que condicionan radicalmente la realidad de las relaciones laborales en sentido amplio en España.

Las críticas de la CIGA a UGT y CCOO son muchas. De esa multiplicidad de críticas de la CIGA voy a centrarme en dos aspectos que no son anecdóticos, son reales, verdaderas cargas de profundidad que obligan a un observador neutral como

yo a reflexionar sobre ellos en Galicia pero también en toda España.

El primer aspecto se refiere al nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida. Es la figura estelar de la reforma habida el año pasado en España, pactado por un lado por CCOO y UGT y por la gran patronal CEOE y la pequeña patronal CEPYME por otro lado es un contrato indefinido que al parecer está funcionando muy bien, por la vía de transformación de viejos contratos precarios o por la vía de estipulación *ex-novo* de este nuevo contrato y parece que el empresario se está animando a estimularlo. La CIGA dice que no es un contrato indefinido sino coyuntural por dos años con despido gratis. Dicen esto teniendo en cuenta que el nuevo contrato de trabajo de fomento de la contratación indefinida está anclado en un generoso sistema de bonificaciones que en principio duran dos años, bonificaciones en la cuota patronal a la seguridad social por riesgos comunes, que no es ninguna bobada, ya que si el empresario paga cien mil pesetas de salario al trabajador, aproximadamente tiene que ingresar veinticinco mil pesetas por este concepto en la Tesorería de la Seguridad Social.

Dice la CIGA que nada impide después de dos años despedir improcedentemente al trabajador que ha sido contratado alegando una causa objetiva. Pues bien, si se despide a los dos años son treinta y tres días de salario por año trabajado, sesenta y seis días, y, dice la CIGA, si se tiene en cuenta lo que se le ha bonificado, eventuales subvenciones autonómicas y lo que tendría que pagar el empresario en concepto de despido al cabo de dos años, la cantidad la ha ido pagando el INEM todos los meses. Esta es la crítica que ellos hacen.

Me inquieta el asunto por la siguiente problemática jurídica. Esas bonificaciones que prevé la normativa tienen un carácter incondicional en el sentido que no se sujetan a ningún compromiso por parte del empresario de mantenimiento del empleo ni durante dos años, ni durante menos de dos años, ni más de dos años. En segundo lugar, me inquieta esta crítica de la CIGA porque ya no existe en España la figura del despido en fraude de ley. Evidentemente, un empresario que hace esto, que contrata por dos años para aprovecharse de las bonificaciones y al cabo de dos años despide alegando una causa objetiva de manera improcedente está defraudando varias leyes y, sin embargo, no

cabe apreciar que el despido es nulo por ser en fraude de ley porque esa categoría se la ha cargado el Tribunal Supremo. Otro factor que me inquieta es la absoluta querencia empresarial en España por todo tipo de contratos precarios. Al empresario le volvía loco el contrato precario y de golpe y porrazo parece que ha cambiado de mentalidad y que lo que quiere es contratar a gente indefinida. Esto me inquieta.

El segundo aspecto sobre el que quiero incidir es la prevención de riesgos laborales. Como saben ustedes hemos estrenado normativa de prevención de riesgos laborales y sin embargo se ha incrementado drásticamente la cifra de accidentes laborales. El accidente de trabajo, como todo el mundo sabe, es un una desgracia para el trabajador y para su familia y también una desgracia jurídica para el empresario. Todo empresario sabe que cuando sobreviene un accidente tiene que contratar un bufete polivalente porque tiene que hacer frente a un montón de pleitos.

La CIGA le echa la culpa a los empresarios del aumento del número de los accidentes y apuesta por la vía penal porque sindicalmente no se puede hacer más, salvo exigir inflexiblemente al empresario el cumplimiento. Yo no entro en el asunto de que vayan por la vía penal. Creo que científicamente es discutible, porque la legislación inglesa va por esta misma vía, aunque no le conviene al trabajador porque la acción penal paraliza la acción administrativa, en la jurisdicción penal se aplica el principio indubio pro reo y el reo es el empresario. Lo que si me parece discutible es que sindicalmente no se pueda hacer más en prevención de riesgos y voy a poner ejemplos, en la línea que indicaba el profesor García Blasco cuando hablaba de nuevos contenidos de la negociación colectiva. ¿Se puede hacer más a través de la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales? Pues yo creo que sí. Si leemos el artículo cuarenta y cuatro del segundo convenio colectivo estatal negociado por UGT y CCOO de empresas de trabajo temporal, y les aclaro que para mí es una realidad odiosa porque me parece que es la explotación del hombre por el hombre y creo que la gente joven no se merece trabajar en unas condiciones que no me parecen aceptables por setecientas pesetas la hora, encontramos que un convenio larguísimo sólo le dedica un artículo al tema, que lo único que dice es que si sobreviene un accidente

el recargo es responsabilidad de la empresa usuaria, empresa cliente. Yo creo que se podría decir algo más, negociar algo más sobre la prevención de riesgos laborales.

Aquí hay mucho más que decir por parte de la patronal y por parte de los sindicatos, visto además el pandemónium normativo que en materia de prevención de riesgos hay en España. España ha sido condenada por el Tribunal de Luxemburgo, se están sacando a trancas y barrancas, a golpe de boletín, decretos que intentan trasponer directivas que son completamente ilegales porque no entran en vigor ya sino a los cuatro meses, doce meses, a los veinticuatro meses, ampliando ilegalmente el plazo de transposición de la directiva, y aquí el pueblo pide más, el pueblo representado por las Cortes. La ley 10/97 de 24 de abril que traspone la directiva sobre el comité de empresa europeo es una ley de la que lo único que me interesa es la exposición de motivos, porque se refiere a empresas gigantes, que es lo que no suele haber en España y se le recuerda a la patronal y a los sindicatos que se puede trasponer una directiva a través de un convenio colectivo. Los interlocutores sociales debían animarse a hacerlo, aunque sólo sea porque pide el pueblo representado por la Cortes.

Intervención de D. Antonio Baylos Grau

Estoy encantado de estar en Zaragoza. No vengo mucho. Hay que cantar a la Escuela el cumpleaños feliz, hay que felicitar a los fantásticos coordinadores de estas jornadas, también a Juan García Blasco que fue el gran contactador y a Juan Rivero por su presencia humana, su simpatía... y por estar en esta mesa con personas tan queridas y respetadas por mí mismo.

El tema es inabarcable, tal como aparece en el enunciado no sabe uno realmente como plantearlo. Aquí cada uno, aunque no esté explicitado, tenemos un rol, cada uno tenemos que desempeñar un papel y, teóricamente, yo tendría que desempeñar un papel más cauteloso, mostrarme más reticente ante esa exaltación de cambios, de modificaciones en las realidades económicas. Pues bien, ese papel puede ser complicado porque uno acaba haciendo el personaje ridículo, entre ridículo y molesto, el gruñón, entre una audiencia joven a la que ha aludido el

profesor Martínez Girón, sin duda porque se ha encontrado cautivado por esta juventud que nos rodea.

Brevemente, para que haya un poco de debate, voy a intentar ofrecer una visión y voy a señalar el punto de vista que más me gusta. Será una visión breve, esquemática y como tal muy falsa pero hay un discurso aquí sobre la adaptación del Derecho del Trabajo a los cambios económicos, a la transformación socioeconómica que se está produciendo con la caída del taylorismo, del fordismo.

Hoy se da una visión determinista y pasiva de la función que puede tener el Derecho del Trabajo. El Derecho del Trabajo aparece como mera variable del sistema económico o sistema económico-productivo, y además estos argumentos se refieren a la relación del trabajo propiamente dicha, al tema de condiciones de trabajo, organización productiva, estructura de la empresa, dinámica de empresa. Ahí aparece esa idea de que el Derecho del Trabajo es un mero epifenómeno de la transformación productiva y eso se manifiesta en que o el Derecho del Trabajo se adapta o desaparece. Es más: para adaptarse debe desaparecer.

Eso se manifiesta en varias cosas: el intervencionismo estatal es un elemento del pasado que no puede funcionar. ¿En qué? Por ejemplo en el burocratismo sobre lo que sería el mundo económico, se habla de la burocratización de la economía al exigir la desaparición del requisito de autorización administrativa previa en materia de movilidad geográfica, de modificación sustancial del contrato de trabajo, de despidos colectivos, o, muy ligado a esto, debe desaparecer lo que llamaríamos la mediación colectiva en determinada toma de decisiones de la empresa sobre aspectos económicos, tecnológicos, lo que se viene a llamar corporativización de la economía. Realmente hay que adelgazar ese tipo de mediación o hay que reducir el espacio normativo colectivo y sustituirlo por relaciones individuales.

Es necesario fomentar la individualización en las relaciones de trabajo porque se consigue la realización del propio trabajador como persona, etcétera. Y si el Derecho del Trabajo no lo hace así, entonces el mundo económico no irá por el Derecho del Trabajo sino por otros derechos: se deslaborizará. Las relaciones de producción en vez de someterse a una regulación que es el Derecho del Trabajo se apartarán de ahí y aparecerán todo tipo de figuras civiles, una parábola de cómo el Derecho del Trabajo

pierde su razón de ser y vuelve a aparecer con ese magma indeterminado que sería una relación de servicios, un contrato de servicios. Esto afecta al sistema de fuentes, al discurso hegemónico, a la función interpretativa de jueces y tribunales.

Pero hay otra visión del Derecho del Trabajo que es puramente lo contrario, una función positiva del Derecho del Trabajo sobre las relaciones sociales y yo creo que si lo anterior se refería a la relación de trabajo se refiere más este discurso al empleo y al mercado de trabajo. La norma laboral es útil y no sólo es útil sino que condiciona la realidad económica, condiciona las opciones de los agentes económicos, condiciona lo que van a hacer los sujetos económicos en su globalidad. El Derecho del Trabajo crea empleo. Es más, no se crea empleo porque hay una norma que lo impide y entonces hay que cambiar la norma para generar empleo. Esa idea de la norma seductora se ve muy bien en dos momentos: la salida y entrada del mercado de trabajo.

Hay otra visión casi taumatúrgica, mágica, del Derecho del Trabajo como dinamizador de la sociedad, que puede hacer algo ante las nuevas iniciativas de empleo, que puede crear, generar empleo. Por eso es muy importante que aparezca la concertación social en ese discurso que no solo es del poder público sino además de los propios interlocutores sociales. La reforma de 1994 fue la primera hecha contra la totalidad del movimiento sindical. Como recordarán, la de 1984 se realiza a mitad, pero cuenta con una parte del movimiento sindical. La reforma de 1997 es una reforma donde se corrige.

Yo creo que hay otra mirada frente a las nuevas realidades económicas: darse cuenta de que en su comienzo y presente el Derecho del Trabajo tiene una dimensión política muy clara y una dimensión igualitaria muy neta. Es decir, que además de la función económica y de actuación y manipulación del empleo, el Derecho del Trabajo es un modo de organizar el poder de unas personas sobre otras, el modo de organizar una situación de desigualdad económica y social que lleva a una situación de poder abrumador de una parte sobre la otra. El pensamiento del Derecho del Trabajo busca la reducción gradual de esa situación de desigualdad en una idea emancipatoria, en una idea de ir removiendo gradualmente la desigualdad económica para tender a una igualdad sustancial. El empleo que no sólo es una

variable económica, sino que el empleo es un derecho del ciudadano. No es solo una variable que depende de los mercados sino una variable que depende también de una posición política.

Esas tres visiones que de alguna manera hacen referencia a la relevancia de la organización empresarial, la primera, o de la organización del sistema económico, la segunda que hace referencia a las funciones muy importantes que el Derecho del Trabajo puede cumplir desde el empleo y esta tercera que hablaría del Derecho del Trabajo como el modo de regular y administrar situaciones de poder privado, yo creo que no son visiones que una niegue la otra, pero pueden entremezclarse y el sabor que predomine tiene que ser la dimensión política e igualitaria del derecho del trabajo.

¿Qué retos, qué puntos centrales se pueden avanzar? Juan García Blasco ha hablado de ese tema desde el punto de vista de la realidad española. Yo creo que hay un elemento central que es la relevancia del ordenamiento autónomo respecto de la norma estatal. Otro punto es que es necesaria una reformulación de la relación individual-colectiva en Derecho del Trabajo que no niegue la diferencia desde lo individual en la homogeneidad colectiva, pero que no implique la desaparición, la reducción o adelgazamiento del espacio vital del sindicato como sujeto emblemático de la representatividad social. Yo creo que se tiene que resolver en una institucionalización descentralizada y coordinada, en una acción pública de promoción de lo colectivo y una acción garantista de suplencia del vacío colectivo y eso lleva a una reformulación de la relación entre diversos centros de imputación normativa.

Yo creo que la función del jurista tiene que tener un referente cultural y no puede ser la economización del Derecho del Trabajo. Yo creo que el referente cultural tiene que ser la integración de esas tres funciones pero sobre todo revalorizando la dimensión política, de poder.

Intervención de D. Juan Rivero

Creo que todo lo que se está exponiendo aquí se complementa y confluye, aunque no se de una perfecta convergencia. Mi exposición va a tratar sobre el tema estricto formulado en el

programa: el Derecho del Trabajo ante las nuevas iniciativas de empleo y nuevas realidades empresariales.

Quiero comenzar con una frase que es el título de un trabajo que ha publicado recientemente un profesor alemán: ¿Hay un futuro para el Derecho del Trabajo? La verdad es que es una pregunta muy dura porque si no lo tiene habrá que pensar en un expediente de regulación de empleo para todos los profesores del Derecho del Trabajo, ya que seremos sustituidos por profesores de Derecho Civil, Derecho Mercantil etc., lo que ocurre es que él dice que tiene, un futuro problemático pero cierto, se sabe donde se va pero no se conocen los caminos. El dice que no hay duda de que las condiciones de trabajo han cambiado radicalmente que la tradicional relación de trabajo está llegando a su fin. Incluso llega a decir que: ¿hay que relegar al Derecho de Trabajo como un dinosaurio al museo de la historia del Derecho?

En relación con las empresas ¿cuales son los fenómenos que se están proyectando sobre ellas y determinan una problemática especial? Yo no soy partidario de utilizar términos ingleses pero voy a utilizar tres de estos términos que actualmente están incidiendo en el Derecho del Trabajo y en la vida de las empresas que hemos conocido como las empresas creadoras de empleo y empresas donde tenían lugar esas relaciones laborales típicas, trabajadores dependientes, a tiempo completo, sometidos a un poder donde se limitaba el poder empresarial a través de instancias de representación, o cogestión etc.

Uno de los fenómenos que está en estos momentos incidiendo negativamente en la configuración del Derecho del Trabajo es la reducción del tamaño de las empresas. En estos momentos la búsqueda de la dimensión óptima de las empresas y el reducir el tamaño de las empresas como medida para hacerla competitiva y poder garantizar su futuro, produce un desarrollo de las pequeñas empresas. Se dice que así como en este momento las grandes empresas están destruyendo empleo las que crean empleo son las empresas pequeñas y medias más las microempresas.

El segundo fenómeno al que me quiero referir es el outsourcing, la descentralización productiva que se está proyectando en estos momentos sobre las formas de producción tradicionales que supone la descentralización económica, lo que se ha llama-

do, en términos bastante duros, la externalización de la actividad de las empresas, las empresas tratan cada vez más de realizar trabajos necesarios para la consecución de su objetivo final recurriendo a otras empresas y facilitan la creación de estas otras empresas, se producen unas relaciones entre empresas y no de el empresario con sus trabajadores lo que lleva a decir que se está sustituyendo parte del Derecho del Trabajo por el Derecho Mercantil.

El outsourcing es el término que ha llegado a usar el Tribunal Supremo, en el pleito famoso de la IBM, y en otras sentencias más. Hoy está incidiendo de modo muy grave en los cimientos del Derecho del Trabajo porque resulta que se rompe el estatuto del trabajador profesional, que antes era horizontal, unitario y bastante uniforme aplicado a todos, y resulta que ahora trabajadores que trabajan para el mismo empresario tienen estatutos distintos porque pertenecen a empresas diferentes.

El tercer fenómeno que está incidiendo negativamente en la vida de las empresas es el proceso de reestructuración de las organizaciones empresariales para adaptarlas a las nuevas tecnologías y en concreto a los ordenadores. Esto está produciendo también un deterioro del cuerpo de la empresa, porque cada vez más, actividades empresariales se están realizando fuera de las empresas y se están reduciendo personas por máquinas. Es un fenómeno de largo alcance y hay que tomar conciencia de sectores como la banca en el que entre los años 1984 y 1994 se creó empleo en total un 20% a partir de 1994 se ha ido destruyendo empleo cada año en un 3% por la introducción de la informática en las empresas, todo ello lleva a hablar de un nuevo tipo de gran empresa que distingue un núcleo formado por trabajadores fijos con una importante formación profesional que les permite rotar por los empleos y que en definitiva constituye el potencial más importante de la empresa.

Luego hay otro anillo interior formado por trabajadores temporales y a tiempo parcial que antes estaba fuera del mercado empresarial y ahora está dentro ya, y en algunos países este círculo supone un 12%, que en el caso de España supone desgraciadamente en muchos casos un porcentaje mayor. Después está la periferia, en la que cada vez hay más relaciones empresariales: hay subcontratas, hay trabajo autónomo, está la franquicia, el trabajo a domicilio y está teniendo hoy gran desarrollo.

Este modelo de empresa supone también, además, que el capital tiene cada vez menos importancia y lo que verdaderamente tiene valor es que la empresa sea generadora de conocimiento; de iniciativa; de innovación; de creatividad; de tecnología, de visión suficiente para proyectarse en un mercado competencial y conquistar cuotas de mercado.

Se ha dicho también que las empresas hoy no tienen nacionalidad y que hay naciones sin riqueza y riqueza sin naciones, y todo esto porque, por ejemplo, en una empresa automovilística, lo importante es un departamento de diseño vinculado a una red de investigación básica y aplicada y otro departamento grande y consistente departamento de Marketing, todo lo demás se puede subcontratar, esta es la panorámica, los cambios producidos en la gran empresa.

¿Qué ocurre con la pequeña empresa? Las pequeñas empresas tienen hoy un desarrollo muy notable, se ha rejuvenecido. La pequeña empresa: la tradicional, la empresa agrícola, los trabajos familiares, trabajos artesanos, etc. tienen sus problemas laborales, pero lo deseable es que no se desarrolle en el subsuelo como una economía sumergida, sino que emerja y tenga un desarrollo en la luz y en la ley.

Por otro lado, están las Pymes que son resultado de la descentralización productiva de las grandes empresas, en ellas residen las mayores posibilidades de este nuevo tipo de empresas para un desarrollo futuro del Derecho del Trabajo. A través de ellas tiene lugar la descentralización productiva de contratas y subcontratas, así como la formación de grupos de empresas: las empresas red, los distritos industriales, la empresa cabeza y mano... hay muchas formas para referirse a estas formas de descentralización productiva.

Lo importante es que la gran empresa acude con mucha frecuencia a la pequeña empresa para que se convierta en auxiliar de ella. En Francia hay dos contratos nuevos, contratos mercantiles: el contrato de *pernage* y contrato de *semage* que significa que una empresa grande en un momento en que no hay crisis, en el que todo va, bien crea, por ejemplo, una empresa de transporte y se compromete a ser cliente suyo y contribuye a su financiación con capital u otros medios, proporcionándole incluso clientela. Si la empresa va mal, es el contrato de *semage*, le proponen al trabajador convertirse en autónomo y le proporcio-

na los medios para que pueda trabajar para la empresa donde antes lo venía haciendo como trabajador dependiente.

Estos son los cambios fundamentales que se han desarrollado en lo que es la actividad empresarial.

Además está la terciarización: la aplicación del Derecho del Trabajo al sector servicios, que está poniendo en entredicho muchas de las instituciones básicas del derecho del Trabajo, no sólo se refiere a las jornadas, sino al poder de dirección, etc. Los servicios se prestan normalmente fuera de la empresa entonces quiebran los instrumentos de control tradicionales, estamos en una etapa de desindustrialización y cada vez tiene un papel mayor el sector servicios en el desarrollo de las economías, en perjuicio del sector industrial que ha sido el que ha servido de referente para la formación del Derecho del Trabajo.

Se está produciendo también una desintegración del puesto de trabajo en el sentido que lo hemos conocido hasta ahora, un puesto de trabajo en una empresa que supone el ejercicio del poder de dirección empresarial de una forma continuada para producir un objeto dentro de los límites de unas categorías equivalentes o un grupo profesional, pues hoy lo cierto es que el dominio de la empresa se evapora. Los procesos de trabajo se fragmentan y cada vez hay más actividades que se desarrollan fuera de la empresa por lo que los puestos de trabajo se minimizan. Hay luego un proceso de globalización, muy importante, que también está influyendo negativamente en todos los países incluido el nuestro, aunque sus efectos todavía no son se dejan sentir de forma dramática en Europa porque las transacciones económicas con los países del tercer mundo no tienen el relieve que pueden tener en un futuro. Lo cierto es que la Ronda Uruguay, el Tratado del Comercio Mundial, ha supuesto que entren en el comercio, las redes comerciales mundiales, terceros países, que antes no contaban, eran países en que se subsistía únicamente.

Ha sido una obra de justicia darles la posibilidad de que produzcan con posibilidades de exportar, de bajar los aranceles etc. Pero todo esto ha tenido unas consecuencias negativas que consisten en que las políticas de flexibilidad en muchos países tratan de medirse a través de los costes de estos países que acceden a la industrialización o que están en una fase de subdesarrollo.

Miren ustedes, el Derecho del Trabajo consiguió un avance notable cuando las empresas se dieron cuenta de que para su desarrollo necesitaban unos consumidores y que esos consumidores eran sus propios trabajadores. El señor Ford en 1914 decidió subir los salarios a sus trabajadores a cinco dólares para producir el modelo T y eso suponía que con el salario diario podían comprarse un coche a los tres meses. Pues bien, esta posibilidad de comprar un coche con el salario de tres meses ya no es posible en Estados Unidos y por supuesto en otros países tampoco, es decir la capacidad adquisitiva de los salarios está disminuyendo por ese efecto perverso de la globalización. Cada vez tratamos que los costes laborales se reduzcan, que las empresas cambien de tamaño, lo reduzcan y bajen la guardia, etc.

Por otra parte, se está produciendo, también, el fin del trabajo a tiempo completo para todos. Cada vez más aparecen formas de trabajo a tiempo parcial. Estamos ante una crisis de empleo y ante nuevas formas de trabajo que incluso hace que se recurra al tercer sector para ocupaciones sociales eficaces que en principio son necesidades que tiene la sociedad pero que no pueden satisfacerse de forma económica y se piensa que en la situación actual del desempleo. En Europa la capacidad de generar empleo mediante el crecimiento económico tiene un tope, tiene un techo, pero se piensa en esos yacimientos de empleo para poder alcanzar una situación más satisfactoria en el sentido de poder ofrecer algo, un tipo de trabajo a una persona. Aunque haya crecido mucho la riqueza nacional, el producto nacional bruto, no se trata de tener a una parte de la población meramente subsidiada mientras otra trabaja, también hay que emplearla y hay que darle a través del trabajo un sentido a sus vidas. Estos son algunos de los problemas, aunque hay otros: la crisis sindical, la negociación colectiva, ya han hablado de ello otras personas.

Yo quisiera terminar con unas palabras en las que pongo de manifiesto que una persona tiene derecho al trabajo por muchos títulos, pero por uno primero y principal por ser persona y por ser el trabajo una condición para su dignidad y darle significado a su vida. Tal vez estemos en las puertas de una nueva era en que tengamos que cambiar nuestras concepciones sobre el trabajo.

Delors, el que fue presidente de la Comisión Europea, tiene escritas sobre este tema una serie de ideas importantes que

resaltan cómo, no solamente será el trabajo productivo lo que ocupará la vida de un hombre, sino también su formación a lo largo de la vida. De modo que se alternarán periodos de trabajo con periodos de formación, y todo esto supone buscar nuevos yacimientos de empleo y esas actividades sociales útiles, pueden tener en el futuro mucho mayor significado si la crisis de empleo es una crisis tan profunda como verdaderamente se dice y en el caso español estamos todavía lejos de tocar fondo.

Coloquio

Pregunta

En cuanto a nuevas empresas, nuevos empleos, todo lo que pone nuevo tiene que haber un nuevo Derecho del Trabajo y también hay una situación nueva, todo el tema del paro, no es lo mismo hablar de un paro temporal que de la situación crónica que hay hoy en día. Me ha gustado mucho la idea de que el mundo del trabajo tiene que equilibrar las desigualdades. Si se pierde esa perspectiva para mí no existirá el Derecho del Trabajo, existirá otra cosa. Las empresas plantean sacrificar puestos de trabajo.

Respuestas

D. Juan Rivero

Eso es lo que se trata de evitar en un futuro, pero no es fácil porque supone dar el salto a un nuevo tipo de sociedad y a un debate que debe producirse con mucho conocimiento, mucha serenidad y gran capacidad de innovación. Mientras que no nos convenzamos de que la crisis del empleo puede ser una crisis muy profunda y muy duradera estaremos utilizando los planteamientos anteriores creyendo que aunque la informática ha destruido muchos puestos de trabajo también puede crear muchos más, que el desempleo será transitorio; que lo más grave en estas situaciones difíciles son las transiciones, pero una vez que

se supere esta situación de transición y que en las sociedades industrializadas se creen nuevas necesidades habrá mayores posibilidades de empleo. Pero ¿y si no ocurre así? Se habla también de una saturación del sistema de necesidades y se habla de un crecimiento sin empleo.

D. Juan García Blasco

En todo caso, en nuestro país, cuando el trabajador pierde el empleo es malo, pero sale del mercado de trabajo y no vuelve. El problema es ese. Se puede perder el empleo hoy y tener trabajo mañana. El problema es que no se consigue, que el trabajador que pierde empleo no permanece en el mercado, se sale del mercado. De ahí que las políticas activas de empleo que son las medidas más inmediatas están logrando eso, el trabajador que pierde empleo hoy, mañana ya está formándose, ya está adquiriendo conocimientos para tener una mejor capacidad que le permita acceder al empleo pasado mañana.

D. Juan Rivero

En el Consejo Económico y Social, de aquí, de Zaragoza, se ha planteado que el paro femenino dobla al paro masculino de los jóvenes. Los chicos retornan y, además, cualificados para trabajar, pero la mujer no encuentra trabajo productivo en el pueblo lo que hace que haya un problema de falta de población femenina en los pueblos y que esa población femenina esté muchas veces desempleada en los medios urbanos. El problema es buscar empleos para la población femenina en los medios rurales.

D. Antonio Baylos

El tema del empleo femenino es el del subempleo femenino y el de los sectores donde las mujeres están subrepresentadas y donde hay políticas activas. En Castilla-La Mancha hay una escasísima incorporación a la economía de la mujer y es una de las claves de su atraso económico.

El problema es el de la no incorporación al mundo del trabajo y qué es lo que hace a la mujer no incorporarse. Fundamentalmente sustituir trabajo social, estructurar un sistema de cuidados en la casa, un sistema de déficit, cuidado de ancianos, de niños.

Pregunta

Todas las exposiciones han sido tremendamente ricas. Se me ocurren muchas cuestiones pero hay una en que me gustaría entrar. El profesor Baylos ha hablado de la necesidad de reivindicar la tercera dimensión del Derecho del Trabajo, esa dimensión política e igualitaria y se me ocurren unas reflexiones: si es posible hacerlo en el contexto de grandes cambios estructurales y sobre todo en el contexto de la globalización y la internacionalización.

Respuesta

Uno de los problemas graves es que el Derecho del Trabajo, nace como derecho estatal y la explosión, la ruptura, de lo que es la Nación-Estado nos afecta enormemente. Los déficits de la U.E son déficits de democracia. Yo creo que la solución está en el control parlamentario de las decisiones de la Comisión. Atender, en definitiva, a la generalidad de los ciudadanos europeos y no a la generalidad de sus empresas, etc.

Pregunta

Hace quince días, en esa mesa que ustedes ocupan hubo un debate sobre la jornada de 35 horas. Había representantes de Izquierda Unida, del Partido Popular, de UGT y de la CEOE. Ninguno estaba en contra, todos estaban de acuerdo en que sí y la discrepancia era que si cómputo anual, semanal, si tenía que ser ley o convenio. Lo que me parece que quedó más dudoso aquel día que fue la idea de la creación de empleo a través de la jornada de 35 horas.

Respuestas

D. Juan García Blasco

Yo no puedo responder a esa pregunta porque no tengo argumentos convincentes para deducir si las 35 horas producen empleo o al revés. Yo creo que ese debate es de una compleji-

dad tal que me parece que las respuestas son mero voluntarismo. No tengo capacidad ni elementos de juicio suficientes para deducir que una reducción de la jornada a 35 horas produce empleo, no lo sé.

D. Jesús Martínez Girón

En la universidad de A Coruña actualmente la jornada semanal de trabajo es de 30 horas.

D. Juan Rivero

Yo creo que la jornada tiene que reducirse, lo que no tengo elementos de juicio suficientes es si una reducción por ley va a tener unos efectos positivos o negativos sobre la economía española. Hay sectores y empresas en que será posible y otros habrá que ver qué efectos se pueden producir.

D. Antonio Baylos:

Yo creo que hay que contextualizarlo en el debate europeo, Francia e Italia están trabajando en esta línea y yo lo remitiría a un hecho: desde el punto de vista sindical es una reivindicación que está presente, hay incluso una propuesta de ley de la UGT. Creo que habría que meter también otro tipo de valores, una reflexión más colectiva sobre otro tipo de bienes. Desde el punto de vista técnico nosotros no podemos decir mucho desde el punto de vista de individuo sí.

D. Juan García Blasco:

Hay un colega nuestro, el profesor Ojeda, que defiende la siguiente tesis. Dice: hoy el promedio de duración de la jornada en la negociación colectiva española es de 38 horas y media, no es posible una intervención legislativa afectando a ese derecho de la negociación colectiva por ley. No es posible y no se puede dar una norma legal que invada lo que ha conseguido la negociación colectiva y por tanto desde el punto de vista constitucional una intervención normativa afectaría a la función que tiene la ley de garantizar el derecho a la negociación colectiva. Esa es su tesis es discutible.

**Primera mesa de trabajo:
Las empresas de gestión
de servicios sociales.**

D.^a LAURA VELASCO

Gabinete Técnico de Trabajo Social de Zaragoza

D. ANTONIO JULIÁN

Centro de Investigación, Orientación y Servicios Sociales

D.^a DOLORS COLOM

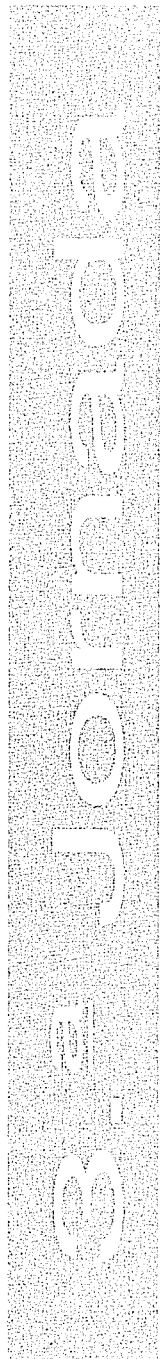
Directora de ISSIS, Barcelona

Moderadora

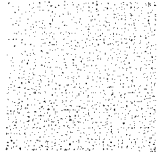
D.^a M.^a DEL MAR DEL RINCÓN

Profesora del Departamento de Psicología y Sociología.

E. U. de Estudios Sociales



Las empresas de gestión de servicios sociales



Laura Velasco
Antonio Julián
Dolors Colom

Moderadora D.^a M.^a del Mar del Rincón

Buenos días. En esta mesa se expondrán tres interesantes experiencias empresariales en el campo de los servicios sociales. En primer lugar, en representación del Gabinete Técnico de Trabajo Social de Zaragoza, intervendrá Antonio Julián, trabajador social de profesión, que cuenta con una larga experiencia en gestión de servicios sociales. En segundo lugar Laura Velasco, del Servicio de Orientación e Investigación de Servicios Sociales también de Zaragoza y ex-alumna de esta escuela. En tercer lugar, intervendrá Dolors Colom que viene de Barcelona. Dolors es trabajadora social, profesora de la Escuela de Trabajo Social de la Generalitat y directora del Instituto de Servicios Sociales y Sanitarios.

Vamos a conocer tres experiencias muy concretas en el campo que nos ocupa. Las exposiciones serán breves para disponer de tiempo para el debate. Gracias, tienen la palabra los ponentes.

Intervención de D. Antonio Julián

Buenos días a todos. Como decía Mar, yo pertenezco al Gabinete Técnico de Trabajo Social. Una empresa que este año precisamente cumple 10 años desde su constitución en 1988. La verdad es que estamos bastante satisfechos de la trayectoria desarrollada, porque cuando empezamos no sabíamos muy bien cuál iba a ser nuestro destino.

Los tres socios que componemos la empresa tenemos la formación de Trabajadores Sociales. Para iniciarnos en la experiencia que comenzamos en 1988 tuvimos que reciclarnos profesionalmente en el sentido de ampliar nuestra base formativa, al margen de la formación específica que obtuvimos en la Escuela de Trabajo Social. Al iniciarnos en una experiencia entonces desconocida para nosotros, como era desarrollar un proyecto empresarial en nuestro ámbito profesional, tuvimos que realizar varios cursos de formación de dirección de empresas que nos aportaron el enfoque necesario para abrirnos camino en algo que era novedoso como proyecto empresarial.

Nuestra trayectoria durante estos años ha sido bastante coherente en cuanto a filosofía de empresa. Con esto quiero decir que hemos seguido los planteamientos que nos propusimos al iniciar nuestra andadura. En la actualidad seguimos manteniendo la misma filosofía con la que iniciamos nuestro proyecto de empresa.

Este proyecto se asienta en tres pilares:

- El primero se refiere a la *Gestión* de Servicios Sociales. Esta actividad se extiende a todos los ámbitos de la Acción Social. Desarrollamos programas de gestión con Infancia, Tercera Edad, Juventud...
- El segundo hace referencia a la *Formación*. En este sentido, desarrollamos cursos de formación y queremos, próximamente, ampliar esta oferta formativa a través de un departamento específico de formación para los profesionales que desarrollan su actividad en el entorno de los Servicios Sociales y más genéricamente en el ámbito de la Acción Social.
- En tercer lugar, la Investigación Social a través de proyectos y estudios de temas sociales. En este área colaboran un amplio abanico de profesionales e instituciones con los que hemos realizado proyectos de investigación como la Universidad Autónoma de Barcelona, el Gobierno de Aragón, el Ayuntamiento de Zaragoza, etc.

El ámbito de nuestra empresa se extiende a todo el territorio del Estado. En este momento estamos trabajando en distintas zonas geográficas, concretamente en Madrid, Valencia, País Vasco, Castilla León y Aragón.

Creo que puede ser interesante recordar como fueron nuestros comienzos. Cuando terminamos de estudiar Trabajo Social empezamos a pensar y a buscar otras formas de salida profesional distintas a las tradicionales, en donde los trabajadores sociales desarrollaban su actividad, fundamentalmente, en instituciones públicas. Nosotros buscábamos alternativas a esta situación y encontramos esta vía, que en nuestro caso ha dado resultado.

No obstante, tengo que ser sincero y decir que este tipo de iniciativas no son sencillas. En nuestro caso, los primeros años fueron duros y muy difíciles. Tuvimos que hacer importantes esfuerzos hasta conseguir una mínima estabilidad.

En la actualidad, nuestra empresa tiene un tamaño medio, con una facturación que crece cada año y con un volumen considerable de personal contratado. Pero quiero insistir en que estos logros han sido el resultado de un esfuerzo humano muy importante, trabajando sin límite de horario y haciendo una fuerte inversión económica.

Otro aspecto al que quería referirme es a la competencia que existe en el mercado. Esta es una vertiente del trabajo a la que hay que prestarle mucha atención ya que el mercado es muy competitivo, por lo que es muy importante establecer una organización operativa y eficaz para conseguir una empresa lo mas competitiva posible. Estos requisitos se hacen cada vez más exigentes para participar en un mercado donde es necesario ofrecer cada vez mayor calidad en el trabajo.

Me han comentado que la mayoría de los participantes en estas jornadas pertenecéis a Relaciones Laborales. Como curiosidad os comentaré que nuestra empresa tiene un departamento de laboral específico que lo lleva una persona que es Graduado Social y que se encarga de la gestión laboral, en lo referente a confección de nóminas, contratos, seguros sociales, etc.

En la actualidad, estamos trabajando en un proyecto de expansión por diversas zonas de nuestra geografía. Es un proyecto importante ya que hasta ahora nuestros clientes son organismos públicos: Ayuntamientos y Administraciones Autonómicas. Ahora estamos iniciando un proceso de estudio en otros sectores de nuestro ámbito, prácticamente concluido, que denominamos sector privado de gestión. Consiste en desarrollar proyectos en el

sector privado, sobre todo, relacionados con la atención a personas de la Tercera Edad (Residencias, Centros de Día...)

Terminaré diciendo que la experiencia de estos primeros diez años de trabajo ha sido muy positiva y, a la vez, dura y exigente. Pero hay que animar a los que ahora terminan su formación universitaria para que no se conformen con las salidas profesionales que podemos denominar tradicionales y encuentren otras alternativas.

Intervención de D.^a Laura Velasco

Estoy contenta de estar aquí hoy por dos razones: la primera por haber estudiado en esta Escuela, en la primera promoción de la Universidad de Zaragoza y segundo porque participé como representante de estudiantes en la Junta de Gobierno de esta Escuela. Recuerdo que en la Junta nunca nos poníamos de acuerdo profesores y estudiantes, bueno casi nunca, pero había un tema en el que éramos de la misma opinión. Queríamos tener un edificio propio donde se reconociese nuestra identidad en la Universidad y poder acceder a ciclos superiores como Sociología y Políticas, en el que supongo que estaréis interesados.

Se me ha invitado aquí para explicar nuestra experiencia como empresa de Servicios Sociales. El Centro de Investigación, Orientación y Servicios Sociales es una Consultora de Trabajo Social que nace apenas tres años. No tenemos mucha experiencia, pero estamos aquí. La empresa, una sociedad de responsabilidad limitada, está formada por tres socias, trabajadoras sociales. Deciros que la formación universitaria que se nos dio fue el principio de un período largo de formación que aún no hemos abandonado. La idea de crear la empresa surge en la Escuela. En esos momentos la visión que se nos presentaba de un trabajador social, era la del profesional dependiente de la Administración Pública o de una Institución Privada sin ánimo de lucro, con un marcado acento asistencial y burocrático. Nosotras pensábamos que el Trabajo Social tenía que ser algo más y seguramente con una gran osadía, entonces, creíamos que nosotras podríamos hacer grandes cosas. Un tiempo después comenzamos a madurar la idea y nos decidimos definitivamente.

Antes de comenzar la actividad nos preparamos empresarialmente, hicimos diversos cursos de gestión de empresas en el que se abordaron temas que desconocíamos hasta entonces como: Tipos de Sociedades, Sistema Fiscal, Seguridad Social, Nóminas, Contabilidad, Marketing, Organización de Empresas, etc.

Seguramente hubiera sido más fácil ponernos en contacto con un Graduado Social o un Abogado para que nos preparase todo y más tarde nos llevase las cuentas y responsabilidades fiscales de la empresa. Pero, nosotras, siempre hemos pensado que para poder sacar rendimiento a una empresa no tienes que ceñirte a tu trabajo con los clientes sino que además debes tener un perfecto conocimiento de la empresa. Más adelante solicitamos el asesoramiento de otros profesionales.

Una vez terminada esta formación complementaria llevamos a cabo un Plan de Viabilidad de la empresa, analizamos el sector al que queríamos dirigirnos, los clientes, nuestro potencial, nuestra competencia, qué servicios concretamente queríamos ofrecer, el marketing de los servicios sociales y nos pusimos en marcha.

Con el Plan de Viabilidad concluído comenzamos la tramitación para dar de alta la empresa. Primero pensamos en un nombre, luego el tipo de sociedad. Elegimos la Sociedad Limitada porque el sector al que queríamos dirigirnos era mercantil, y para ello tienes que ser una sociedad mercantil. Además, la imagen que da una sociedad mercantil, la seriedad que ofrece, las garantías de cara a los clientes y proveedores era fundamental para nosotras. Eramos conscientes de que otro tipo de sociedad era más económica, pero nos arriesgamos. Seguidamente solicitamos al Registro Mercantil la Certificación Negativa del Nombre. En este Registro ven si alguna empresa tiene el nombre que propones. Después se acude al Notario donde se realiza la escritura pública de constitución de la sociedad. En Hacienda de la DGA se abona el impuesto de transmisiones patrimoniales y actos jurídicos documentados, que en concreto para una Sociedad Limitada es el 1% del capital social. En el Registro Mercantil de Zaragoza se inscribe la sociedad y en Hacienda estatal hay darse de alta en el Censo Empresarial y en el Ayuntamiento del Impuesto de Actividades Económicas (I.A.E.). Hay que decir que no hay un I.A.E. específico para tra-

bajo social. En la Seguridad Social cada socio debe darse de alta en el Régimen Especial de Autónomos. Por último, nos colegiamos en nuestro colegio profesional, ya que es obligatorio para todo trabajador social que quiera ejercer. Y por fin ya estaba creada la empresa.

Las actividades que desarrollamos en el Centro son cuatro: atención directa, realización de informes sociales, investigación social y formación.

En la atención directa, los clientes vienen a nuestro despacho profesional o nos desplazamos a la empresa o asociación con quién tenemos concertado el servicio. Consiste en tres niveles de intervención: Información, Asesoramiento y Tratamiento. La información siempre tiene un carácter técnico, que facilita datos objetivos aplicables a una situación concreta de la persona que acude a consultar al profesional, el mayor porcentaje de solicitudes son direcciones y también características sobre organizaciones o establecimientos sociales como centros de día, residencias, centros de rehabilitación de toxicómanos, centros de ocio. También vienen demandas de información sobre temas específicos y concretos como, por ejemplo, prestaciones, adopciones, etc. En determinadas ocasiones se presenta como solicitud de información una demanda encubierta de otro tipo de ayuda, por lo que consideramos imprescindible que esta información general sea prestada siempre por un profesional.

El siguiente nivel de intervención es el asesoramiento, aquí la actuación profesional requiere la aplicación de técnicas que faciliten el cambio de una situación ante la cual el cliente no tiene los recursos suficientes para afrontarla. Este nivel tiene carácter de especialización. Las demandas más solicitadas se generan entorno a la familia, como dificultades conyugales, relación padres-hijos o temas de empresa como la incorporación al trabajo después de un accidente laboral o de una enfermedad profesional, etc.

El tercer nivel de intervención es el tratamiento, se realiza una intervención desde una situación deteriorada que requiere la colaboración de profesionales especializados. Nuestro Centro utiliza los servicios de psicólogos, médicos, abogados, etc.

Otra de las actividades que llevamos a cabo es la elaboración de Informes Sociales. Partimos de que el Informe Social es un documento único y exclusivo de los Diplomados en Trabajo

Social, digo esto porque si bien un Informe Psicológico no lo emite un Médico, un Informe Social no lo puede emitir un Educador o cualquier otro profesional. Se están dando casos de intrusismo profesional y el Consejo General de Colegios Profesionales está tomando una determinación al respecto.

Normalmente, los informes sociales que realizamos se hacen a petición del Juzgado, como opinión externa en un caso o a petición del cliente como prueba testifical, en temas como separaciones, divorcios en los que hay hijos por en medio, petición de indemnizaciones, prestaciones, etc.

En el campo de la investigación social, hacemos estudios sobre población, recursos, a petición de empresas o profesionales.

En cuanto a la formación, hemos puesto en marcha proyectos para la creación de empresas de servicios sociales en el medio rural. Empresas como residencias y centros de día. Nuestro trabajo es formar a las personas para la creación de estos servicios.

¿Quién demanda nuestros servicios?. Tenemos clientes privados que acuden a nuestra consulta como si acudiesen a la consulta de un psicólogo o un abogado, también profesionales como médicos, arquitectos, abogados, graduados sociales, psicólogos que nos derivan el caso al ser un tema de Acción Social. Además organismos públicos, instituciones privadas y, por último, empresas que necesitan profesionales con conocimientos psicosociales de la empresa para su servicio de prevención.

En cuanto a los honorarios, existe un baremo del Consejo General de Colegios Profesionales de Trabajo Social que es del año 1989, está un poco desfasado y se deja a la arbitrariedad del profesionales.

Con respecto a las formas de contratación, se puede acceder a nuestros servicios a través de un acto de servicio, por contrato de arrendamiento de servicios y por colaboración en temas específicos.

Un tema que me gustaría tratar es si la formación que se recibe en esta Escuela era adecuada o no a nuestra actividad profesional. En principio, toda carrera universitaria sirve como formación básica y necesaria para empezar a desarrollar una profesión. En concreto, cuando yo estudié, que lo hice con el plan anterior, las asignaturas eran muy generalistas y repetitivas, no iban enfocadas al mercado laboral, se nos preparaba

para atender un servicio público, burocrático, paternalista. El ejercicio profesional en una empresa privada era algo anecdótico. Recuerdo que el Gabinete Técnico vino a darnos una charla, pero no se profundizó. Echábamos en falta que nos hablasen de los distintos campos de intervención. Se nos preparaba más para opositar que para emprender.

Aunque el ejercicio libre de la profesión parezca muy bonito desde fuera nos encontramos habitualmente con problemas, sobre todo en el trabajo diario el mayor inconveniente es la intangibilidad del servicio, cómo explicar a una empresa nuestro servicio y cómo presentárselo como necesario, en este tema hemos tenido que ser muy creativas. Otro inconveniente es la falta de costumbre de estos servicios. Muchos clientes vienen a la consulta pensando que es un servicio público y es como cualquier otro despacho profesional. El equilibrio económico es también un problema, en una empresa de estas características se depende de la demanda y ésta fluctúa.

Pero no solamente hay problemas, también hay beneficios. El hecho de no tener una jerarquía por encima que te diga lo que hay que hacer es importante, el poder elegir tu trabajo y organizarlo de la manera que uno desee y, por supuesto, gran satisfacción al sacar adelante esta empresa.

En cuanto a las salidas profesionales de este campo creo que las estructuras sociales y laborales en este país han cambiado bastante. La administración tiende a contratar o subcontratar los servicios y esto nos favorece. En los últimos años, las administraciones están demostrando una preferencia por contratar con entidades sin ánimo de lucro, en las que se esconde un poco de ánimo de lucro y, también, a veces no se puede dar en este tipo de asociaciones un servicio de modo continuado y profesional porque dependen, en muchas ocasiones, de voluntariado.

Por último, quería decir que están surgiendo empresas de Servicios Sociales para la gestión de residencias y otro tipo de centros, que un campo nuevo y a explorar está en el medio rural donde faltan muchos servicios y estamos viendo que la gente más joven de los municipios pequeños decide crear este tipo de empresas y ofrecerle sus servicios a la administración. En muchos casos, se encuentran con que el Ayuntamiento responde. Por ello, habría que empezar a mover el trabajo en la dimen-

sión local, yo os quiero animar y aunque os digo que es difícil al principio, luego da gran satisfacción. Hay que emprender.

Intervención de D.^a Dolors Colom

Primero deseo agradecer la oportunidad de estar aquí con ustedes y más que nada es una oportunidad porque a veces no pensamos en las cosas que hacemos. Cuando me pidieron contar la experiencia de crear una empresa, que no es exactamente de gestión de servicios sociales, —en realidad es una empresa que está trabajando con poblaciones— me salieron muchas cosas que me sirvieron para pensar y reflexionar en el camino.

Yo tengo una empresa que nunca me propuse tener. Estaba trabajando en un hospital —siempre me he movido en el campo de la salud— y me tocó organizar el servicio de trabajo social. También me tocó pasar la crisis de la sanidad y puedo decir que de alguna manera me formé con mentalidad de estar justificando constantemente lo que estábamos haciendo desde el servicio de trabajo social del hospital. Lo que sucedió es que a veces me llamaban compañeros desde otros hospitales, desde otros puntos de España, para ver si podía echarles una mano. Orienté el trabajo del hospital a la investigación y, de repente, me encontré con que trabajar me costaba mucho dinero, porque por una parte cobraba del hospital y por otra todo lo que hacía, como no tenía ningún tipo de estructura, entre las retenciones... trabajar me costaba mucho dinero y dije: no puede ser.

Me aconsejaron una estructura en que los gastos que tenía por hacer este tipo de trabajo extra me permitiese como mínimo poder desgravar lo que estaba invirtiendo. Finalmente me decidí por una sociedad limitada, principalmente porque da una cierta estabilidad; poco a poco me salieron trabajos, inicialmente impensables.

Para entrar en el tema una empresa es un idea, un proyecto; puede ser un sueño, es calidad, unos valores, a veces hay mucha inercia —sobre todo al principio—, es una filosofía imprescindible, una ética. En las empresas de servicios en las que estamos trabajando, la ética y los negocios es algo que a veces parece incompatible y no lo es en absoluto. Sobre todo

tiene que ser sorpresa tanto para el que recibe el servicio como para el que lo da. En todos los proyectos en los que trabajo siempre hay un factor sorpresa y evidentemente es positivo. Los tipos de proyecto que estamos haciendo básicamente siempre son estudios de satisfacción, de opinión, de autoevaluación de los profesionales, de organización de servicios, confección de memorias, formación, diseño de sistemas de información etc. Pero básicamente dentro de este nivel y en el campo de la salud.

Respondiendo a los tres tipos de planificación que podemos encontrar: a veces hay proyectos que responden más a una organización de planificación operativa, es decir, ayudar a los profesionales a organizar su día a día. Hay proyectos que pueden tener la finalidad de ayudar a los profesionales a organizar el servicio, no tanto el día a día sino a más a largo plazo, y, últimamente, en lo que estoy trabajando más es en la planificación estratégica —que es a 4 años vista—. No confundirla con la planificación a largo plazo. Digo planificación estratégica porque en ella intervienen los que hacen que los planes se hagan realidad. A veces hemos oído que unos planifican y los otros se ríen de la planificación. En los años 70 en Estados Unidos la planificación estratégica fracasó precisamente porque no se tenía en cuenta a las personas que tenían que hacer efectivo el proyecto. Yo diría que básicamente ayudamos a organizaciones de salud a ganar clientes, mantenerlos, a investigarse, a evaluarse, promocionarse y, en definitiva, a transformarse.

En este sentido, todos los proyectos en los que participamos tienen como punto de partida la implicación de aquellos que van a ejecutar sus planes. Siempre se hace un primer análisis de la situación actual y luego proyectamos: cómo estará la demografía, la demografía está cambiando, los profesionales están cambiando, la economía está cambiando, los clientes y las tecnologías están cambiando. De algún modo intentamos no hacer futurismo, pero que las organizaciones tengan, una visión a largo plazo. Siempre insistiendo en la misma línea, lo que hacemos con las organizaciones es básicamente ayudarlas a cambiar sus relaciones con la comunidad, a cambiar su práctica asistencial, en algunos casos, y a cambiar la propia organización.

Las organizaciones sobre todo las sanitarias se miran mucho el ombligo, como si fuesen el fin y el principio de todo y consiste en darles la visión de las personas a las que atienden.

Condición indispensable es que haya un compromiso en los logros. No imagino hacer un proyecto en que no haya un compromiso de la organización en los logros, entre otras cosas porque lo contrario sería un fracaso. Siempre todos los proyectos tienen una doble dirección y en estas empresas, es una característica que no podemos olvidar, siempre hay una dirección que va desde la organización a la ciudadanía y de la ciudadanía a la organización. Siempre estamos hablando de que son organizaciones que tienen que atender a personas y estas personas tienen que tener la oportunidad de poder decidir como quieren que sean estas organizaciones.

Hay que ver los objetivos que tenemos: yo digo el objetivo del avión no es volar, porque si siempre estuviera volando no nos serviría de nada. El avión transporta personas de un sitio a otro y nuestra empresa transporta también las organizaciones de un sitio a otro. No hacemos proyectos largo. Casi podemos hablar de autoriesgo. Los proyectos de los que solemos hablar tienen una duración de seis a doce meses, con lo que la inestabilidad de la empresa está garantizada y el horizonte económico es de siete, ocho meses vista. Entonces en estos momentos puedo vivir siete u ocho meses sin pensar en aumentar las listas de bienestar social.

Cualquier tipo de propuesta contiene una primera parte, — nos negamos a partir de suposiciones, comentarios que a veces mueven demasiadas cosas y opiniones—. Antes de hacer cualquier cosa, siempre, hay una investigación previa; hay un análisis con los responsables de la organización; hay un plan de acción, una ejecución y una evaluación, que muchas veces nos permite hacer una nueva propuesta que nos permite vivir seis, siete meses más.

El tema de la financiación es un problema porque si trabajas con entidades públicas pagan mal y tarde; si trabajas con entidades privadas, a lo mejor trabajas menos. Es un problema cada trimestre cuando te cae el IVA: has hecho una factura grande y resulta que no has cobrado y, sin embargo, hay que ingresar religiosamente el IVA. Normalmente lo que hacemos es que del presupuesto global, el 20 o 25% se paga por adelantado y el resto se divide entre el total de meses que dura el proyecto; esto en parte es para dar confianza a las personas que nos pagan el proyecto y así, si no están satisfechos, pues no nos pagan su dinero.

Otro tema importante para evitar riesgos: cada proyecto tiene un contrato y el contrato implica una propiedad intelectual, poder utilizar unos métodos y una privacidad, —tanto por parte de hospitales, compañías de seguros o clínicas,— de los métodos y técnicas que utilizamos nosotros como de los métodos y técnicas que utilizan ellos.

A veces se dice que los contratos están de más, pero yo me vi con la necesidad de hacer un contrato de cada proyecto, no tanto económico sino más bien un contrato moral.

También hemos aprendido a ver que tenemos límites. En la puesta en marcha, en la formación de la empresa yo me vi incapaz y lo puse en manos de un gestor y de un abogado y les dije: decirme lo que hay que pagar, lo que hay que hacer. Es otra manera de decir: como no sabemos de todo y hay profesionales que saben más... También tenemos un conjunto de asesores externos, que básicamente son profesionales de la medicina, sociología, psicología, antropología, economía, gestión y abogacía. Yo digo que el abogado es el médico de cabecera de la empresa.

Otra cosa en la que hay que pensar es en el estereotipo de que los empresarios sólo ganan dinero y yo les puedo decir que también se puede perder dinero.

Y ahora me voy a permitir el hacerles dos o tres sugerencias: en principio, todos pueden montar su empresa pero, a veces esta idea, es una tontería. Nunca desprecien una idea, todas las ideas son buenas. Nunca la cuenten porque se la quedará el de al lado y además dirá: esto ya lo había pensado. No hay que contar las ideas. Pensar no es suficiente, hay que saber cómo llevarla a cabo, cuánto cuesta, —porque llevar a cabo las ideas cuesta un dinero—, a quién se necesita y a qué hay que renunciar. Esto implica reflexionar. Yo les indico que se paren en el camino y reflexionen.

Para terminar me gustaría darles ánimos y decir que todos son empresarios. Lo quieran o no, constantemente están tomando decisiones: el tomar vacaciones o no, si las pasan en Mallorca o en Andalucía, esto implica una decisión, tengo o no dinero para ir... Esto, transportado a un nivel macro sería una empresa.

Coloquio

Pregunta

Respecto a la relación de las empresas de servicios sociales con la administración y la preferencia de ésta por entidades sin ánimo de lucro, discrepo de la opinión de Laura Velasco respecto al papel del voluntariado. Además que se trabaje con el voluntariado no quiere decir que no se trabaje bien porque también son profesionales.

Respuesta

D.^a Laura Velasco

Yo no he querido generalizar en ningún momento. Sé que hay entidades correctas, pero desde el punto de vista empresarial el voluntariado es una competencia. El voluntariado puede estar preparado profesionalmente, pero no es lo mismo que un profesional y no arriesga de la misma manera que un profesional. Se está viendo en el tema de gestión de residencias de tercera edad. En los concursos eligen antes a una entidad sin ánimo de lucro que a una empresa, pero directamente, lo que dicen los que llevan estos temas en la administración, es que es por prestigio social. Saben que los profesionales en la empresa lo pueden hacer muy bien, pero eligen a las entidades de voluntariado por prestigio social, es la respuesta que dan ellos. Yo creo que no se puede basar todo el trabajo en el voluntariado.

D. Antonio Julián

Yo creo que lo que dice Laura es cierto y sobre todo es cierto en Aragón, porque aquí, como en muchas cosas tenemos años de retraso y en este terreno es igual. Nosotros afortunadamente trabajamos en otras comunidades en donde no ocurre esto. Es decir, una ONG tiene un papel y una función específica

que cumplir y nadie quiere usurpar ese papel. Lo que ocurre es que hay determinadas cosas y determinadas gestiones o aspectos en que o se compite en igualdad de condiciones o no puede ser; ese es el planteamiento de otras regiones. En Aragón se favorece que ONGs gestionen determinadas cosas, relacionadas sobre todo con el tema de residencias, de centros de ese tipo y sin generalizar, yo quería puntualizarlo, porque esto ocurre aquí, no en otros sitios.

Pregunta

Continuando con este tema, lo que quería comentar es que para estar en el mercado en igualdad de condiciones ante esta nueva realidad de servicios o producto que ofertamos, falta un legislación que amplíe las posibilidades para crear empresas. Vosotros habéis optado por S.L por S.A.L., pero el perfil de la persona que se lanza a montar empresas no tiene un poder económico tan elevado, tan estable para las fórmulas tradicionales de empresa. Esa es una laguna importante. Esa laguna nos crea dificultades tanto a entidades sin ánimo de lucro como a empresas como las que vosotros habéis organizado porque no tiene nada que ver con la empresa mercantil ni en objetivos a corto ni largo plazo; entráis en el mercado como entramos todos. Esa es la primera laguna, luego cuando uno sale al mercado tiene algo que ofrecer y adquiere un compromiso para ofrecerlo y eso lo adquirimos todos vayamos o no en igualdad de condiciones y quien nos va juzgar es el cliente porque tiene donde escoger y entonces no desperdiciemos el ver en el otro a un enemigo; la dificultad es el mercado, la estructura de mercado que nos crea competencia. Yo creo que debemos pedir todos una legislación que nos permita a proyectos menos ambiciosos económicamente y de estructura tener cabida.

Por otro lado, hace unos días estuve en una reunión en la administración y el discurso, que Laura ha planteado, lo señalaban a la inversa; se trata de que no caigamos en apoyarnos en eso, se trata de conocer la situación y saber como nos tratan. La calidad será tanto una como otra y cada uno tendrá que evaluar y saber si es capaz de trabajar en ello. En este tema de los ser-

vicios sociales hacen falta muchos recursos humanos en estas empresas porque los destinatarios son personas en su mayoría y eso ni la administración ni la empresa privada lo paga demasiado bien. Es otro dato importante, decir que no lo paga demasiado bien porque no se paga bien la mano de obra.

Respuesta D.^a Dolors Colom

Quiero darte toda la razón, y no lo digo por decir, es algo que se me ha olvidado; es como si cualquier persona que quiera empezar a trabajar en cualquier empresa automáticamente tuviera que hacer una póliza de crédito, dejar una fianza. Es cierto, la administración en este sentido está volando, es el avión que vuela solamente y es algo que es difícil. Lo que compensa cuando pones en la balanza lo que ganas y lo que pierdes, piensas que eres feliz porque puedes hacer lo que te da la gana y no es verdad porque tengo trabajo pero solamente la posibilidad de decir, hoy si no quisiera, nadie me dice lo que tengo que hacer. Es una sensación agradable, que te cuesta dinero, bueno, seguro, pero todo cuesta dinero.

D.^a M^a del Mar del Rincón

Ayer se estuvo hablando aquí de los nuevos yacimientos de empleo y los servicios de proximidad. Dentro de los llamados servicios de proximidad, lo relacionado con los servicios sociales —especialmente el cuidado de personas— está generando y puede generar mucho empleo. Si situamos la demanda creciente de este tipo de servicios en un contexto muy determinado; en toda Europa se esta produciendo una tendencia a “la privatización” de los sistemas de bienestar o políticas sociales. Así, nos encontramos con una situación muy interesante y muy atractiva para trabajadores sociales que se lanzan y que saben que no tienen el futuro garantizado como opositores. Hay una realidad muy concreta que debe de tenerse en cuenta: este es un mercado muy particular. Es un mercado donde los clientes, fundamentalmente, van a ser administraciones públicas, entida-

des sociales y, en menor medida, esos clientes privados de los que vosotros estabais hablando. Yo no voy a decir si hay competencia leal o desleal entre ONGs o entre el llamado sector privado no lucrativo o el sector mercantil. Sí quiero señalar que el sector empresarial en el terreno social ha tenido y sigue teniendo mala prensa. Hay competencia y hay que clarificar muchos aspectos. Es necesario, sobre todo, crear un marco legislativo. Ayer se hizo una referencia al modelo francés, quizás no tendríamos que ir a la situación de Francia donde existe una legislación tremendamente complicada, pero también sabemos que, especialmente en determinados sectores y problemáticas, dentro de los servicios sociales, es necesario regular, y no solo en el campo de las empresas de inserción como ayer se decía.

Pregunta

En el ámbito de Trabajo Social siempre hay miedo a meterse con las ONGs, digamos entidades sin ánimo de lucro, y con lo que hay en Aragón de tradición. Como conclusión una labor que tienen actualmente los profesionales titulados que quieren ir al ejercicio libre es mentalizar a la administración de la igualdad de oportunidades, que no la hay. Cuando hay proyectos de cualquier tipo desde la administración no hay igualdad de oportunidades para los del ejercicio libre porque sois empresas en ocasiones, bastante limitadas en cuanto al personal y a economía.

Por la tradición de nuestra comunidad autónoma y por la política social del momento, en estas mesas de negociación se da antes a una entidad con tradición en estos servicios sociales ¿por qué no nombrarlo? A Cáritas, o Federico Ozanam o cualquier grupo que ha nacido de esas organizaciones. Tenemos en Aragón una empresa con más de 200 empleados y es privada sin ánimo de lucro, es Federico Ozanam. Abordar el mercado es abordarlo desde la realidad.

Ahora pregunto a Laura: vosotras como empresa de mujeres ¿tuvisteis ocasión de ofertar vuestra empresa al Instituto Aragonés de la Mujer para lograr subvenciones como empresa que nace —que es ahí donde también se da a conocer a la administración— o del Fondo Social, o del Fondo de Solidaridad?

Es decir ¿cómo conoce la administración, las empresas que se van creando? o ¿cómo se lo habéis dado a conocer para poder entrar en igualdad de condiciones con otras entidades sin ánimo de lucro que pueden llevar tan bien el trabajo como vosotros? Porque creo que la administración es ajena a las nuevas iniciativas y, en este caso, en estas negociaciones está fiándose más de esa tradición. Antonio, en este caso, sabe muy bien que en Aragón, a veces se ha pedido que las gestiones sean llevadas por las propias empresas de Aragón

Quiero hacer otra pregunta. Hay un aspecto que veo que se trata poco cuando se habla de empresa privada; en la empresa pública apruebas unas oposiciones y te encuentras con el compañero, no lo has elegido. Cuando se habla de creación de empresa es importante saber como buscar al compañero antes de iniciar la empresa. No habéis hablado de este punto. Dolors por ejemplo empezó sola pero ya con una gran experiencia laboral, pero los recién salidos de las escuelas, sin esa experiencia laboral deben buscar personas con esa misma idea; hay que tener el equipo previo a la creación, no posterior.

Es un aspecto que hay que trabajar: con quien quieres trabajar, quien tiene ideas afines a ti, quien comparte tus proyectos y para eso hay que conocerse en la Escuela, en grupos de trabajo, porque si no es imposible que se haga aislado un recorrido de empresa.

Repuesta D.^a Laura Velasco

Respecto a si pedimos fondos cuando creamos la empresa, hace tres años no había ningún fondo para este tipo de sociedad ni del INEM, ni del Instituto Aragonés de la Mujer, ni del Fondo Social, ni de la DGA, ni de la CREA, ni del Ayuntamiento. Había fondos, pero para empresas industriales, porque una empresa de estas características no da unas garantías de negocio a las administraciones.

Luego quería responder sobre cómo nos habíamos dado a conocer para trabajar en conciertos con la administración. En realidad nosotras nunca hemos querido tabarra con la administración, lo digo así de claro. Dolors ya lo ha dicho: pagan tarde

y mal. En realidad hemos trabajado dos veces con la administración: Hemos buscado clientes en otros sectores donde nos sentíamos más a gusto, como es en las empresas donde se presenta el proyecto y lo haces de manera empresarial y conveniendo y al final te contratan. También a través de clientes privados. Nunca hemos querido enfrentarnos ni interesarnos por ningún tipo de gestión de ningún servicio público.

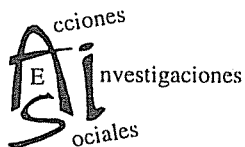
En cuanto a los compañeros de trabajo, ya he comentado que nosotras nos conocíamos de la carrera, las tres hicimos Trabajo Social y el Master de Estudios Sociales Aplicados de la Universidad. También hicimos otros cursos especializados en Gerontología, Psicología... Bueno, en realidad éramos más personas al principio, pero, por circunstancias personales y porque nosotras nos arriesgamos más, nos quedamos las tres socias. Al conocernos ya sabíamos de qué pie cojeábamos cada una.

D. Antonio Julián

Yo quería decirte algo Ana sobre los temas que has comentado. Sobre las ONGs aquí en Aragón es un tema de mentalidad política y tiene que evolucionar. Es evidente que, aunque se haga más o menos presión, es una cuestión que llegará en unos años en cuanto a mentalidad política.

Respecto al tema del equipo del inicio, creo que es importante. Cuando vas a iniciar una experiencia no se puede hacer con alguien que te encuentras, hay que hacer un proceso de maduración conjunta con un tipo de personas y, entre todas, fraguar la idea y pensar el proyecto.

Aquí creo que es importante que el Colegio Profesional estimulara la creación de estos grupos para que de alguna manera la gente que está en el paro pudiera plantearse este tipo de alternativa. Creo que es una idea que se podría proponer para ver si tiene acogida.



**Segunda mesa de trabajo:
Las empresas de economía social
ante el siglo XXI.**

D. JOSÉ M^a LARRAÑAGA
Mondragón Corporación Cooperativa

D. REYES ARROYO
Servigroup

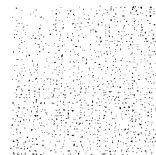
D.^a MARINA MARTÍNEZ
Directora de SERCOVAL

Moderador

D. FRANCISCO PÉREZ GINER
Subdirector Provincial de Trabajo D.G.A.



Las empresas de economía social ante el siglo XXI



José M^a Larrañaga
Reyes Arroyo
Marina Martínez

Moderador D. Francisco Pérez Giner

Hoy presentamos la segunda mesa redonda que tiene como nombre : Las empresas de economía social ante el siglo XXI.

En esta mesa van a participar algunos representantes de empresas de servicios sociales, sin que esto suponga ningún tipo de competencia respecto de la mesa anterior porque aquí tenemos un planteamiento fundamentalmente de analizar la forma empresarial, la empresa cooperativa, la sociedad laboral. Partiendo un poco de una base, a mi me gustaría que fuera amplia, más que de pequeños detalles en cuanto a reconocer las limitaciones externas que nos vienen impuestas a los que estamos aquí y nos impone la coyuntura económica para poder realizar nuestra vida conforme nos gustaría. A pesar de eso podemos tomar una vía que mejore el nivel de actividad y de rentabilidad de nuestro trabajo y de la sociedad en que vivimos, es decir, el nivel de bienestar.

Me refiero a la vía de emprender, de las iniciativas basadas en imaginación activa, una imaginación que después es capaz de llevar a la práctica sus descubrimientos y que lo hace compartiendo en pequeños grupos unidos entre sí en una red. Hablo de pequeños grupos y eso no se refiere a grupúsculos desamparados, me refiero y empiezo así la intervención con el ponente que tengo a mi derecha: José M^a Larrañaga Bolinaga que es el Director del Centro de Formación de Economía Social y Cooperativismo de Mondragón. Mondragón es una corporación cooperativa formada por varias empresas, una corporación de gran fuerza económica, prefiero que diga él cifras y datos, pero

en cualquier caso se basa en la persona y en la vinculación de las personas a nivel humano.

Empezará haciendo uso de la palabra D. José M^a Larrañaga, a continuación hablará D. Reyes Arroyo de "Servigroup" que es un grupo que ostenta la presidencia de una red de empresas de economía social que está siendo muy activa, que realiza una actividad de servicios sociales, de formación.

Por último, nos hablará Marina Martínez, Directora de "Sercova" de Aragón, concentración de empresas dedicadas a servicios colectivos y ella es la Gerente de "Tievel" cooperativa aragonesa dedicada a prestar atención a la comunidad y a las personas, con especial atención al desarrollo rural. Una de tantas contradicciones del desarrollo actual, en que parece nos lleva esa fuerza de mercado, es que no exista luego ese mercado libre, transparente y las fuerzas que actúan son luego las que manipulan el mercado. Pero dentro de ello, una de las contradicciones que tenemos es la concentración de población en unos grandes núcleos en los que no es agradable vivir y en cambio convertir en desierto el resto del espacio geográfico con lo cual tampoco es agradable vivir allí.

El tema de desarrollo rural me parece importante a la hora de conseguir la calidad de vida y que la economía esté al servicio de las personas y de eso se trata en economía social. Creo que el *Principito* de Saint-Exupery si le hablan de economía social diría: ¿Pero es que puede haber otra economía? Creo que con los tres componentes de la mesa hay suficiente para una buena visión de conjunto y para lo que os puede servir a vosotros como jóvenes promesas. Tiene la palabra D. José M^a Larrañaga.

Intervención de D. José M^a Larrañaga:

Me alegro de estar aquí, Zaragoza es algo que me afecta personalmente, tengo buenos amigos aquí y quiero expresar mi gratitud porque se me haya invitado y lo digo de corazón.

Yo no pensaba hablar de Mondragón pero lo voy a hacer brevemente. Mondragón es un pueblecito de 25.000 habitantes que está en la provincia de Guipúzcoa, en el País Vasco. El nombre viene de Monte y Dragón, lo puso Alfonso X El Sabio porque hay una historia, un mito de que había un dragón en la montaña que

todos los años bajaba a que le pagaran los impuestos los lugareños. Eran impuestos muy duros porque incluían dos doncellas para que el dragón se las llevara al monte. El pueblo de Mondragón se llamaba *Arrasate* y los de Arrasate hartos de pagar ese tributo hicieron dos muñecos de cera vestidos con los ropajes de doncellas y se los entregaron. Cuando empezaron a derretirse aprovecharon ese momento de duda del dragón para atravesarle con unas pitas de acero que utilizaban para hacer el fundido del acero y mataron al dragón. Estoy hablando del siglo XI e históricamente desde esa época Mondragón fue un pueblo autónomo. Este es el mito pero como todo mito encierra algo de verdad. Parece ser que había un señor feudal con derecho de pernada que molestaba a los lugareños, pero ellos hacían acero, y no sabían por qué, pero el temple del acero era excelente porque parece que la temperatura del *río Teba* que pasa por Mondragón era la adecuada para el temple del acero, las espadas de Toledo se fabricaban en Toledo pero el acero era de Mondragón. Aún se puede leer una leyenda en el Ayuntamiento de Toledo en que se agradece al pueblo de Mondragón el que les enviaran el acero.

Mondragón fue autónomo porque fabricaba el acero, quiere decir esto que nuestros antepasados lograron la autonomía a través de la independencia económica, creo que ésta es una lección que los del lugar no han olvidado. Procuramos en este sentido ser autónomos, lo que no quiere decir insolidarios. Pero nos consideramos suficientemente maduros para responder a los retos que la vida nos está haciendo, nuestra historia va un poco por ahí.

El grupo cooperativo de Mondragón tiene en este momento 34 años de vida, y está compuesto por 100 empresas. Hacemos muchas cosas: tenemos centros de investigación —tres concretamente—; estamos colaborando con la NASA (el último cohete enviado tenía aparatos fabricados y diseñados por Mondragón); Fagor es una de nuestras empresas; las mejores marcas del automóvil llevan piezas de aluminio y de hierro fundido de Mondragón; los autobuses que van ha ser utilizados en el Campeonato del mundo de Fútbol en París están encarrozados en Mondragón; la Torre *Conserola* en Barcelona estaba construida por Mondragón; muchos edificios de Barcelona'92 fueron construidos por las cooperativas de Mondragón; el Museo

Gugenheim ha sido fabricado por una de nuestras empresas; las famosas Torres inclinadas de Madrid de la Plaza de Castilla han sido fabricadas por Mondragón. Así podría citar muchas más.

Somos el séptimo grupo empresarial español, todo esto lo digo por una razón, es la única empresa competitiva a nivel mundial (estamos exportando más del 60% de nuestro producto) en que no está participando ni un solo capitalista. Estamos hablando de que hacen falta referencias; bueno Mondragón es una referencia donde el trabajador es capaz de hacer empresas competitivas, ésta es la importancia real de Mondragón. Es el ejemplo de que pueden hacerse empresas competitivas sin la participación de capitalistas.

Somos el séptimo grupo empresarial con sólo 34 años de vida. Esto lo hemos hecho ya, y se suele decir: "hay personas brutas, más brutas y los de Mondragón". Y nada más desde el punto de vista a quién represento.

Hoy en el mundo hay dragones que es difícil hacer desaparecer, incluso algunos países utilizan el signo del dragón, pero hay un dragón muy próximo a nosotros que nos obliga a pagar unos impuestos increíbles desde el punto de vista social, tenemos el 20% de desempleo, hay una división muy importante entre países ricos y pobres, este es el dragón moderno.

El mundo económico está tan convulso en este momento que la incertidumbre ha dejado de ser una variable para pasar a ser un hábito con el que tenemos que convivir. Estamos trabajando con reflejos estratégicos reactivos, condicionados por la avalancha de acontecimientos imprevistos.

Hasta hace poco Japón era una potencia que tomábamos como referencia; hoy está en crisis. Teníamos hasta hace poco una referencia de la economía socialista, ha caído recientemente. Hace escasamente un mes estuve en Bielorrusia, la traductora que me acompañó durante mi estancia en la capital bielorrusa, en Minsk, una chica de 24 años casada con un hijo vivía en una casa (ella tiene dos carreras superiores) de 65 metros cuadrados y compartía la vivienda con sus abuelos, sus padres y ellos mismos. Algo que nosotros no estaríamos dispuestos a soportar. Les pagan al cambio 35.000 pesetas al mes, y decía que a los trabajadores de la construcción les pagan algo más. Su hijo convivía con sus padres en la sala. Para mí fue un duro

golpe porque me parece que mi generación teníamos ideológicamente la ilusión de un país socialista que fuera más justo y es como un mal sueño, porque al ver aquello, y el miedo que había para opinar; la igualdad si se ha conseguido, pero la igualdad en la pobreza para mí fue un duro golpe.

¿Qué pasa con el capitalismo? Parece que ha triunfado y es la única referencia posible. Pero tampoco responde porque hay un enorme coste social y humano en nuestras empresas, no sólo el desempleo, sino otras injusticias importantes.

¿Qué pasa? Esta es la cuestión. Muchas veces tenemos que hacer el esfuerzo de redefinir el problema si no sabemos lo que nos pasa, si no somos capaces de definir el problema, es un misterio y ya sabemos que el misterio no tiene solución. Lo que tiene solución es el problema. Primeramente tenemos que definir el problema y hacer que el mundo vaya a mejor no a peor. Es una oportunidad que tenemos, tenemos una gran percepción en los medios y una total confusión en los fines.

Hoy podemos enterarnos inmediatamente de lo que pasa en cualquier parte del mundo y lo que pasa es que estamos perdidos. El navegar en Internet nos está descubriendo que las informaciones que recibimos nos obligan a tomar una postura constantemente, a través de Internet si queremos saber algo que nos afecta que está ocurriendo en el Medio Oriente y preguntamos a través de Internet cual es la historia de los árabes y lo preguntamos a fuentes árabes, a fuentes israelitas, la definición histórica es totalmente diferente y contradictoria.

Nuestro tiempo está tan dramáticamente ocupado por el intercambio de datos que se nos está acabando el tiempo de compartir ideas. Cada vez hay menos comunicación curiosa cuando más capacidad de comunicación existe. Los espacios son cerrados, dicen que el ascensor aísla, que la escalera y el portal unen, pero cada vez hay más ascensores. Entramos en un ascensor y miramos arriba y no sabemos si la persona que está ahí vive en nuestro portal o no. Podemos conocer lo que está pasando en Tailandia, pero desconocemos lo que pasa en nuestro portal. Manejamos más cosas que nunca pero entendemos menos.

Otra paradoja, las empresas necesitan cada vez menos personas y dependen cada vez mas de las personas, es decir se

reduce el número, pero cada vez la dependencia de las personas es cada vez mayor para las empresas.

Desde el punto de vista económico el capital especulativo se calcula, es veinte veces superior al PIB, es decir al capital productivo. En este momento se puede desequilibrar cualquier economía incluso la de Estados Unidos porque los capitales especulativos se sacan de un país y se llevan a otro. La capacidad de manejar la economía es mayor en la parte especulativa que en la productiva y resulta que cuanto más próximos podemos estar a la realidad más nos atrae la realidad virtual. Cada vez más, estamos pendientes de la realidad virtual, la realidad real no queremos verla.

El mapa que nos ha servido para caminar por el mundo está obsoleto, el territorio es otro. ¿Alguno ha pensado alguna vez el utilizar por ejemplo en Biología, ciencia estable, los avances de la ciencia de hace 5 o 10 años? Nadie utiliza la ciencia del siglo pasado y sin embargo en las Ciencias Sociales somos dependientes de ideologías del siglo XIX, desde la economía liberal, desde la ideología marxista, es decir nuestras referencias, nuestros mapas se han hecho hace mucho tiempo; es hora de perfilar nuestros propios mapas. Como suelo decir nadie conduce su vehículo desde su espejo retrovisor, todos miramos mucho más adelante. Esto que sucede en el mundo físico debe pasar también en el mundo de la economía social.

Una cosa es denunciar, pero otra cosa es la pregunta: ¿tienes alguna propuesta? Porque estamos hartos de análisis de la situación y sin embargo decir que eso está ahí. Lo que hacen los historiadores: dicen la verdad pero con quince años de retraso.

Bien, nuestra propuesta, la que tratamos de aplicar en Mondragón, es un nuevo paradigma, no podemos andar como hemos andado hasta ahora, no podemos aplicar soluciones que se han aplicado ya, lo que tenemos que hacer es cambiar de paradigma. Por ejemplo con nuestros directivos en nuestra Escuela, tenemos un problema, cuando damos un curso de Dirección de Empresas, por ejemplo, nuestra primera intención es preguntarles a ellos qué problemas tienen para darles nuestra solución, en vez de darles, sin preguntarles nada, nuestra solución a un problema que no ha sido planteado.

Entonces dijimos: vamos a cambiar, vamos a preguntarles la percepción que tienen del problema; les obligamos cuando

vienen a nuestra Escuela a que traigan una definición del problema que a ellos les preocupa en las empresas. Resulta que nos hemos dado cuenta que el análisis que hacen del problema es equivocado, se hace un análisis incorrecto de la situación, se hace desde presupuestos caducos, con una visión del problema que tiene que ver con una forma de ver el mundo que nos han transmitido modos mecanicistas de ver el mundo. Los neurólogos ya nos han dicho, que nuestra mente funciona de la siguiente manera, no funciona como ve y traduce lo que ve sino que tiene una explicación y ve en función de la explicación que previamente tiene. Es así como funciona nuestra mente, de ahí la dificultad de cambiar el paradigma de la confrontación que en estos momentos nos absorbe con el paradigma de la cooperación.

Por ejemplo, en alguna clase que he dado en Zaragoza, preguntaba: ¿Lo contrario de blanco? Respondían negro, yo trataba de hacerles ver que hay muchas formas de ver que lo contrario de blanco no es negro, es un color diferente. Utilizamos excesivamente la "o" para dirimir las diferencias entre dos extremos. Decimos "desarrollo o ecología" el problema está en sustituir la "o" por la "y", es un nuevo paradigma, "hombre o mujer"; "Desarrollo y ecología", "hombre y mujer", "veterano y joven", "ciudad y campo" tenemos que empezar a cambiar el paradigma y a unir lo que la cultura nos está separando.

El mecanicismo nos ha hecho creer que las personas son medios productivos solamente, que el trabajo es algo que se compra, el invento del salario es del siglo XIX y el trabajo no se puede comprar, es la vida misma del trabajador. El capitalismo nos ha dicho que se puede comprar, estamos equivocando el concepto del trabajo con el del empleo y no son lo mismo. Tenemos que empezar a redefinir el trabajo.

Cuando me preguntan ¿tu mujer trabaja? Digo sí, trabaja en casa. ¿Es que la mujer no trabaja cuando limpia, barre, educa al niño? ¿Es que eso no es trabajo? En nuestra cultura no lo es porque no recibe un salario. Educar a los hijos es uno de los trabajos más importantes que pueda haber y sin embargo no es considerado trabajo.

Nosotros producimos ¿para quién? Para el que puede pagar, no para el que lo necesita, nosotros producimos en función de que lo puedan pagar. A nadie se le ocurre pensar que podemos

cambiar el paradigma productivo y empezar a producir para los que lo necesitan y así nos va.

Habrá que reconsiderar el 0,7. Si ayudamos a los países del Tercer Mundo y la ayuda es correcta nos estamos ayudando a nosotros mismos, las pateras van a venir abarrotadas de personal queramos o no queramos. Para eso tenemos que producir para el que lo necesita, que haya una rentabilidad, con esto quiero decir lo siguiente, no va a haber una empresa que tenga como objetivo final ganar dinero. "España va bien" se dice, pero cuando se dice esto se está diciendo va bien económicamente. El mundo va progresando porque los beneficios son superiores a los de antes. No es suficiente, estamos parcializando el tema, es mucho más global el tema. La economía tiene que estar centrada en la vida misma, luego el objetivo final de una empresa no puede ser el beneficio económico, esto puede parecer una blasfemia, pero no es otra cosa que una necesidad vital de la empresa: ganar dinero es una necesidad no un objetivo final. Voy a hacer una comparación: respirar para mí es una necesidad, para seguir viviendo pero no una finalidad, necesito respirar para vivir para que humanamente pueda desarrollar mis capacidades. ¡Necesito respirar y comer! Pero no son finalidades, la finalidad la tengo que definir yo mismo, tanto desde el punto de vista personal, de la empresa y humano.

Pensar que como empresa tengo que ganar y para eso alguien tiene que perder es volver a caer en la vieja fórmula de la confrontación, el machista que piensa que tiene que doblegar a la mujer para mantener sus privilegios se está equivocando, cuanto la mujer más liberada esté mejor es bueno para los hombres. Pero es un cambio de paradigma.

En mi opinión tenemos que recuperar un protagonista olvidado, la persona. Nos hemos centrado demasiado en la economía, tenemos que centrarnos mas en la persona. La empresa no puede tener calidad ni personalidad si su gente no tiene carácter y no tiene calidad. La gente es la que da la calidad a las empresas.

Es curioso que los gurús se están aproximando más a lo que los cooperativistas hemos dicho históricamente: solidaridad, protagonismo de las personas, ¡se han dado cuenta por fin! Más sabe de la solución del problema quien esté más cerca del problema y no quien en la organización esté más arriba. Aunque

hace no mucho un directivo me decía: "y todavía vas a convencerme de que las personas deben ser consultadas para tomar decisiones". Siempre en este mundo ha habido una persona que ha mandado (él) y otras personas que han obedecido, y eso ha funcionado, se cree que esto es lo que funciona. Pero cada vez más, estamos viendo, por ejemplo, que López de Arriortúa dice: al trabajador hay que tratarle como "señor trabajador", lo nombro porque es una persona que ha crecido en Zaragoza, en la "General Motors", y el proponía a sus ingenieros dos cosas: primero que se quitaran las corbatas y luego se aproximaran al trabajo, se acercaran a la máquina y le dijeran: "señor trabajador, que me puede decir sobre cómo actuar como ingeniero". Esto se lo obligaba a decir y mientras no lo hicieran el tío era tan puñetero que les obligaba a cambiar el reloj de mano para que pensaran que algo fallaba. En el fondo plantea una aproximación al trabajador porque se están dando cuenta de que más sabe la solución al problema el que está más cerca. Hemos tenido una sociedad jerarquizada.

Para terminar, el trabajo que es el factor determinante para el progreso, voy a hacer un pequeña disquisición: ya sabemos que en la Edad Media el poder estaba en los que detentaban las tierras. Lo que se llama la fisiocracia y los nobles tenían el control de la tierra porque todos los bienes se producían en la tierra y el control de la tierra daba el poder. Después cambió, y después de la Revolución francesa se vio que el poder estaba en el capital, el que lo tenía tenía el poder. Hoy vemos que el poder está en el conocimiento y hay que cambiar de paradigma, pero en realidad lo que produce los beneficios para la humanidad es el trabajo. Esto es lo que yo defiendo.

Desde las cuevas en que vivían nuestros antepasados a los edificios que hoy tenemos, desde aquellos emplastos que ponían en las heridas los chamanes a los hospitales y las vacunas, es producto del trabajo y del estudio. La urbanización, los vehículos, los aviones, es producto del trabajo ahí nace el verdadero valor del esfuerzo humano: el trabajo, no el capital, el capital es un producto del trabajo acumulado no gastado por eso es muy importante que rescatemos el concepto de trabajo con amplitud y el trabajo tiene que ser remunerado no de una forma extrínseca, es decir por algo exterior: el salario, el premio al trabajo viene por algo externo al propio trabajo, hay un beneficio psicológico

que se ha descuidado hay un valor intrínseco, el trabajo bien entendido satisface por sí mismo, no el trabajo explotador..., el trabajo como aportación humana es el único valor que tenemos para trascender de nosotros mismos, la huella que vamos a dejar de nuestro paso en la vida va a ser nuestro trabajo. Cuando digo trabajo es el trabajo de la mente, el trabajo del corazón y de las manos no solamente trabajo embrutecedor, etc.

Quería hablar de muchas cosas más pero el tiempo es inexorable. Muchas gracias porque me habéis escuchado atentamente.

D. Francisco Pérez Giner

Gracias José Mª, seguro que en el coloquio te da tiempo a decir esas cosas que no has podido contar. Ahora va a intervenir D. Reyes Arroyo Serrano que pertenece a Servigroup que preside REDEES, él es trabajador social y nos va a resaltar aquello de que lo pequeño es hermoso. Frente a las grandes cifras de que hablaba José Mª Larrañaga, ahora hablamos de cifras más modestas, lo que no quiere decir que no sean interesantes, y, sobretodo, más al alcance de cualquiera de nosotros. Lo pequeño es hermoso cuando hay una buena red que lo protege y le da la fuerza. Por favor Reyes:

Intervención de D. Reyes Arroyo

Gracias por habernos dado a los pequeños la posibilidad de estar aquí y daros las gracias en nombre de todas las empresas dentro de la economía social que conforman la asociación REDEES, que es una asociación estatal de la que ahora os hablaré. Y no quiero empezar sin felicitar a la Escuela por su décimo aniversario y por reconocer el trabajo que se está haciendo, y esto es una prueba de ello, el esfuerzo por conectar el mundo de la formación y la Universidad con el mundo del trabajo y la empresa. A mi sí que me parece que este canal de comunicación se ha incorporado en la Universidad.

Os voy a contar dos cosas: quién es REDEES. No somos Mondragón, pero, sin embargo, uno tiene la sensación de que ese dragón no ha desaparecido y no sólo que ese dragón no te aplasta sino que muchas veces te sientes protegido y querido. Yo, en muchas veces, que he visto a José M^a y hemos tenido la posibilidad de compartir reflexiones, hemos llegado a la conclusión de que nos sentimos queridos por ese dragón, porque ha cambiado su fisionomía y ha pasado de aplastar a querer a la gente, y muchas de las empresas de economía social nos sentimos a la sombra de este gran monstruo, pero al que tenemos mucho que agradecer.

Entendemos que se puede afrontar el futuro, y esto es la experiencia que os quiero comunicar: se puede afrontar el futuro desde experiencias más modestas.

Yo voy a contar que es REDEES, para que os situéis, y cómo afrontamos el futuro de esas empresas. Yo pertenezco a Servigroup, que ostenta la presidencia de REDEES, que es una asociación estatal. Yo voy a hablar de REDEES, la asociación a la que se han unido 28 empresas de doce Autonomías de todo el Estado que están vertebradas entorno a un doble eje. Por un lado articuladas en base a que la fórmula jurídica que han elegido como empresa está en el ámbito de la economía social, que no sólo acoge las cooperativas sino también asociaciones, fundaciones, sociedades anónimas laborales, y, con la nueva Ley, las sociedades laborales limitadas. Las empresas que conforman REDEES no todas son cooperativas, sino que existen empresas que se han acogido a una u otra fórmula jurídica de la economía social.

Compartimos también una misma actividad, un mismo sector de actividad que es el campo de los servicios sociales. Nosotros lo ampliamos al concepto de apoyo a personas porque va más allá de los servicios sociales.

¿Qué es REDEES? Un pequeño fruto de la intercooperación empresarial, del compartir ideas. Estamos ahí por eso y para eso. Es una asociación estatal compuesta por 28 organizaciones distribuidas en las Comunidades Autónomas y aunque somos pequeñitos, Servigroup —por ejemplo— tiene entre 350 y 400 trabajadores, y hay otras empresas incluso mayores, aunque la mayoría de las empresas que pertenecen a REDEES están entorno a 100, 150 trabajadores. En total facturamos sobre 6.000 millones de pesetas al año y atendemos a unos

25.000 clientes por una gran diversidad de profesionales. Entre todas las empresas tenemos unos 30 figuras profesionales distintas, y existen unos 3.000 socios trabajadores que conforman nuestro equipo de trabajo, que tienen a su disposición un amplio abanico de servicios tanto generales como especializados. Nos dedicamos a la atención de las personas mayores con todo el abanico de recursos que hay para ellas desde centros de día, residencias..., y también para jóvenes, discapacitados, mujeres, colectivos en definitiva de riesgo social.

Entiendo que no son estos datos lo más importante, pero sí quiero que quede claro para vosotros cómo pensamos el futuro. Lo importante, a pesar de la breve trayectoria de REDEES porque lleva apenas dos años, lo significativo, es que REDEES se está configurando como instrumento idóneo y eficiente para garantizar la supervivencia de las empresas frente a otros dragones que aplastan, pero también para configurar el futuro de todas las empresas que configuramos REDEES y trabajamos en este sector. Somos conscientes de que REDEES puede complementar los esfuerzos que se hacen en otros ámbitos para consolidar y garantizar el futuro de nuestras organizaciones. Incluso muchas empresas pertenecemos también a otras redes establecidas con las que complementamos los objetivos que son muy parcializados y que se centra en el compartir ideas, la intercooperación empresarial, ese es nuestro objetivo, la necesidad a la que queremos responder, la necesidad de potenciar, por una parte, el papel que vienen jugando las empresas de economía social y, por otra, mejorar su competitividad respecto a las empresas de mercado tradicionales.

Existe también la oportunidad de establecer relaciones comerciales bilaterales entre las empresas, pero REDEES, en cuanto tal, no tiene ninguna actividad comercial en sí. Se ha conformado la asociación con otros objetivos. Los objetivos fundamentales de REDEES se fundamentan en la necesidad de fortalecer la propia identidad de las empresas, es decir que en cada autonomía vayan creciendo cada vez más empresas de este tipo y que sean cada vez más ellas mismas, fortalecer la identidad de las empresas, mantener la independencia jurídica y la soberanía estratégica de cada una, pero al mismo tiempo pensar juntos, compartir ideas y pensar juntos el futuro; esto sería lo básico, compartimos muchas otras cosas, pero estarían

en función de esto. Otros muchos objetivos que compartimos es la pertenencia a un mismo sector de actividad en el que hemos sido pioneros, hemos sido emprendedores en el nacimiento y desarrollo de los servicios sociales en cada una de las Comunidades Autónomas.

Es curioso que todas las empresas que nos hemos asociado a REDEES hemos sido las gestoras junto con la Administración en el nacimiento y desarrollo de los servicios sociales en cada una de las Comunidades Autónomas a las que pertenecemos. Compartimos también un marco legislativo supracomún del Estado español, compartimos el estilo y la cultura democrática y las ideas que José M^a ponía sobre la mesa, compartimos la prestación de servicios comunes que nos sitúan permanentemente en la frontera de la calidad y la innovación porque estamos trabajando con personas cuyas necesidades son permanentemente cambiantes, y ello nos obliga a estar ahí siempre y nos lleva a innovar permanentemente.

Lo realmente importante —con esto quedaría así dibujado, y luego si queréis ahondar lo hacemos, la figura de la asociación— contestando al objeto de la mesa redonda: las empresas de economía social que somos nosotros, cómo afrontamos el futuro. Como indicaba al principio, la razón de ser de REDEES es constituirse como instrumento eficaz para afrontar con garantía el futuro de nuestras empresas; el presente ya se lo busca cada una de ellas, fundamentalmente si tiene una razón de ser REDEES es la de mirar al futuro y por tanto la configuración, el asentamiento y futuro lo abordamos desde una triple perspectiva que a su vez respondería a una triple necesidad.

Hemos detectado tres necesidades básicas en las empresas: en primer lugar la necesidad de aprovechar la oportunidad que nos brinda el hueco de mercado en las prestación de servicios de apoyo a personas, mercado en que las empresas de economía social contamos con una buena posición de partida, "hemos ganado los entrenamientos, pero ahora hace falta ganar la carrera". Esta posición no nos garantiza nada, pero la necesidad que tenemos es la de aprovechar ese hueco de mercado en el que estamos mejor situados que nadie por pequeños que seamos.

En segundo lugar tenemos una segunda necesidad, y es la de aprovechar y hacer operativa la cultura y valores de la cooperación, pensando juntos el futuro.

La tercera necesidad es construir una nueva forma de organizarnos, la nueva empresa supone una nueva organización que nos permita responder al reto que nos introduce esa era del cambio, ya no solamente porque trabajamos en un sector con necesidades cambiantes, sino porque estamos inmersos en una era de cambio y necesitamos nuevas organizaciones para nuevas necesidades.

Ante estas tres necesidades nosotros entendemos que el futuro de nuestras empresas ha de afrontarse desde esta triple perspectiva.

La primera es que esto nos tiene que llevar a la conciencia de que se ha creado ese nuevo hueco de mercado en la prestación de servicios de apoyo a personas, que se ha consolidado a nivel cualitativo y cuantitativo con el crecimiento de esas nuevas necesidades, que obligan a todos los agentes implicados a un afrontamiento claro de la inevitable reorganización del bienestar social. En esta tarea necesariamente tenemos una palabra que decir junto con la administración pública y la sociedad civil. El bienestar social se está construyendo y una de las tres patitas entendemos que somos nosotros, las empresas de economía social dedicadas a la gestión del servicio.

Entendemos que estas empresas están teniendo papel protagonista en esa reorganización del bienestar social. Las empresas de economía social nos hemos ganado esta posición de privilegio, no por azar, pero eso no constituye una patente de corso sino una oportunidad que tenemos que saber aprovechar.

Desde ahí estamos siendo protagonistas, entendemos, de un momento histórico del que gozamos y a la vez padecemos de todas las ventajas y los inconvenientes inherentes a la fase de creación de esa reorganización del bienestar, y por tanto el cambio acelerado y permanente. Afecta también al modelo de provisión de necesidades y gestión de recursos para poder satisfacerlas, pero afecta también a la configuración de un sector cuyo mercado tiene aún pendientes por definir las reglas de mercado. Esto como obedece a la actividad concreta son problemas que afectan más a nuestra actividad, al hueco de mercado que tenemos que aprovechar. En la mesa anterior se hablaba de que se necesita un marco legislativo común que no existe, y lo que no existe en la ley no existe. Ahí tenemos que ir haciendo camino.

En definitiva, el futuro desde nuestra actividad lo tenemos que afrontar aprovechando juntos esta oportunidad que se nos brinda.

Una segunda perspectiva es el convencimiento de que todas las empresas asociadas a REDEES entendemos que son las idóneas para aprovechar este hueco y por tanto para cooperar juntas. Esto tenemos que defenderlo porque tenemos a la persona como centro de nuestra actividad, a la persona trabajador y a la persona usuario. La persona constituye el centro de nuestra actividad y desde ahí hemos de pensar el futuro.

Son dos los factores, uno el que hace referencia a la necesidad de abstraernos de la realidad cotidiana del día a día de la gestión para pensar el futuro con perspectiva. La asociación nos puede permitir el tener una visión prospectiva adelantándonos a todos los cambios que se puedan producir, de ahí entendemos que debemos unirnos todas las empresas porque desde ahí tenemos que hacer frente a la necesidad de cambio permanente, de personalizar nuestros servicios, de la diferenciación a todas las claves que puedan hacer que nuestras empresas puedan sobrevivir.

El segundo factor es la intercooperación empresarial para la innovación permanente, para afrontar la necesidad de dar servicios de calidad.

La tercera perspectiva es la que os hablaba antes, una nueva forma de organización totalmente de acuerdo con el nuevo paradigma, pero ese paradigma se tiene que trasladar a las nuevas formas de organizarse, donde se pueda tener una visión causal y una visión global como defiende en un artículo José M^a Gasalla que explica que hay una visión causal para poder cuestionarse el origen de todo cambio, y una visión global para visualizar en todo momento a que elementos organizativos afecta y que aspectos de la misión estamos obligados a replantearnos.

Tal y como os indicaba antes y para finalizar, creo que REDEES quedaría definida como el fruto de esa intercooperación desde la que hacer frente a los desafíos comunes y responder a esos retos que los identificamos como el reto de pensar el futuro para no ser arrastrados hacia él. Para ello hay que recuperar el sentido de la historia, partir de la historia. Nacimos como empresas ligadas a la administración, al trabajo con personas, contamos con un conocimiento y capacidad de dialogo

importante, tenemos equipos de profesionales formados, tenemos el saber hacer pero tenemos que pensar el futuro.

Convertir los factores históricos en ventaja competitiva porque no vale con tener esos valores. Tenemos también el coraje y la resolución de las tensiones que genera tanto el entorno como la propias organizaciones, y el encontrar la convergencia entre la lógica empresarial y la del mercado.

La necesidad de ser coherentes con el objetivo social y la persona que mantenemos siempre en nuestro horizonte y luego el reto del cambio continuo que nos va a exigir configurar nuevos modelos organizacionales, una actitud de consenso y no de confrontación, y una gran flexibilidad para estar innovando por una razón muy sencilla. Este no es un mercado trivial aunque nuestro mercado, el mercado en general, no es “Caperucita Roja” y no podemos vivir de rentas, no podemos vivir de atrás, tenemos que vivir mirando al futuro, al horizonte y no a lo inmediato. Gracias.

D. Francisco Pérez Giner

Simplemente agradecerle a Reyes su participación en lugar de Mercedes Miguel que venía en el programa. Indistintamente los dos nos iban a informar igual de bien, los dos forman parte de REDEES. Ahora ceder la palabra, después de haber escuchado a los del norte y el este y centrarnos en Aragón, a Marina Martínez que nos va a hablar de Tieval, la empresa de la que ella es gerente, y de Sercoval, como red en que se agrupan. Imagino que después de estas experiencias los estudiantes vais adquiriendo —quienes no la tuvierais, porque ahora la asignatura de cooperativismo es opcional (en la Diplomatura de Relaciones Laborales)— una visión de lo que es economía social como economía montada por empresas de personas en la que lo esencial es la persona y el capital uno de los medios útiles para sobrevivir. Adelante Marina.

Intervención D.ª Marina Martínez

Buenos días. Yo soy la presidente y la gerente en una cooperativa de trabajo asociado que hicimos hace tres años en

Aragón. Me parece que con lo que se ve en la mesa el objetivo de Paco es poner sobre la mesa que es posible en Aragón hacer cooperativas que están en el mercado y pueden sobrevivir, el problema es que en Aragón cuando se habla de cooperativas la gente se lleva las manos a la cabeza y piensa que no es viable. Pienso que aquí tenemos modelos de cooperativas que sobreviven, y que hay que ver cómo y por qué se pueden hacer. Voy a ir explicando un poco.

¿Qué es el grupo Sercoval? Es un grupo de colectivos unidos con el objetivo de dar salida a unas necesidades a través de prestación de servicios y a la vez crear puestos de trabajo y mantenerlos, unos puestos de trabajo de calidad que estén en un proceso de cualificación de los trabajadores. Esta cooperativa ha salido de gente parada que se ha juntado y ha decidido cooperar, buscar algún yacimiento y empezar a trabajar. Yo vine a hacer la primera cooperativa del grupo Sercoval, *Povinet* hace 20 años en Valencia, y la formaron un grupo de despedidos de la limpieza y un despedido de Ford España, y esto fue el inicio de esta cooperativa. Estos trabajadores eran trabajadores sindicalistas, no podían encontrar trabajo en empresas de capital en Valencia en el sector de la limpieza y entonces se dijeron: “¿por qué no hacemos nosotros una empresa de servicios, para la que no se necesita mucho capital para montarlas? Nosotros sabemos prestar el servicio de la limpieza, porque hemos estado trabajando en empresas siempre, vamos a montarla”.

Me acuerdo que pusieron 25.000 pesetas cada uno, este fue el inicio. Actualmente tiene 700 trabajadores y factura 1.800 millones de pesetas. Esto no es casualidad; ha habido trabajo, esfuerzos, unos problemas, la cuestión es encontrar el método de resolverlos. Nosotros decimos que nos une el objetivo de hacer empresas en que por un lado cooperamos, colaboramos como son empresas de servicios. Nosotros no las entendemos de confrontación con el cliente y usuario, sino que pensamos que hay que integrar al cliente y al usuario en esa prestación del servicio, pero a la vez decimos que hay que crear un método de trabajo. Hemos encontrado el paradigma en la calidad en la que se garantiza que esos servicios se presten con una calidad en todas las empresas igual. El problema en las empresas de servicios pequeñas es que no hay garantía de que todas las empresas trabajen de la misma manera; todo el proceso en Sercoval

es ir creando esa forma de trabajar diferente y que va uniendo a iniciativas pequeñas y se integra en la misma forma de trabajar.

Povinet, actualmente en Valencia, presta servicios sociales igual que Servigroup, ya digo que al principio tenía 156 trabajadores, y actualmente tiene 700, y la cartera de clientes es Administración y particulares. Fundamentalmente se hace gestión integral de residencias; actualmente se gestionan ocho residencias de la tercera edad de la Conselleria de Sanidad y Bienestar Social de Valencia, también hay gestiones como aquí se hacen a través de asociaciones sin ánimo de lucro como un centro ocupacional de discapacitados psíquicos, centros de atención a mujeres, luego hay mucho de servicio de atención a domicilio, hace doce años que Povinet lleva la atención a domicilio de medio Valencia ciudad, en todos los concursos públicos hasta ahora se lo vuelven a dar. Por otro lado, añado yo, animación sociocultural en residencias de personas mayores, programas de absentismo escolar en barrios, toda la filosofía es encontrar yacimientos, trabajos y sobre eso ir creando programas, ir cogiendo trabajos. A nivel de formación se ha trabajado. A Povinet le dió un premio la Conselleria de Trabajo de Valencia por formación continua a sus trabajadores; porque en las empresas de servicios su capital más importante es el capital humano entonces tanto las trabajadoras que prestan un servicio social como las trabajadoras que limpian están muchas veces ellas solas. Digo trabajadoras porque nosotros somos una empresa de 700 en la que 650 somos mujeres, y ellas ocupan los puestos de dirección. La formación es indispensable porque lo que más cuenta es ese trabajador que está afrontando la prestación directa, y de no garantizar unos programas de formación continua en las empresas, la llevas a sucumbir.

Aquí en Aragón la empresa vinculada al grupo Sercoval es Tievel que la montamos en Azuara, al lado de Belchite, con cinco parados. Por ejemplo, en aquella zona no había ayuda a domicilio privada y la montamos, tramitamos la subvención del Inerser y con la subvención prestábamos la ayuda a los mayores, luego ya la ha puesto el ayuntamiento, es una cosa que hacíamos que se pierde y hay que buscar otra alternativa. Pero hemos hecho las cosas más raras del mundo; ayer me llamaron por teléfono para preparar una comunión en un pueblo en que no hay servicios de hostelería; entonces nosotros vamos, pre-

paramos la comida, la servimos en la nave del Ayuntamiento X, luego recogemos los trastos y nos vamos para casa.

Actualmente llevamos la gestión del casino de *Letux*, de Zaragoza; la gestión de la Escuela de Música de Belchite; la animación sociocultural del centro de mayores de *Plenas y Lagata*; luego hemos llevado gestión de piscinas municipales en Azara y Lécera, y ayuda a domicilio en Azara y Plenas; pero el medio rural en Aragón es bestia total, hay muchos problemas y dificultades. Nosotros hemos tenido una época de crisis y nos hemos venido a trabajar en Zaragoza, y ahora recogemos los frutos en los pueblos, el desarrollo de las empresas no es continuo, y hasta que no tengamos un desarrollo reconocido en Zaragoza en los pueblos no te aceptan, pero aún así hemos ido sobreviviendo.

En Zaragoza teníamos contactos y empezamos a trabajar con la fundación "El Tranvía", que es una asociación sin ánimo de lucro, y se empezó a trabajar en formación profesional, sobre todo en limpieza que es un sector en que no se forma; todo el mundo sabe limpiar y eso es un error gravísimo, un limpiador o limpiadora debe tener una profesionalidad si quieres tener una garantía de presencia en el mercado. Actualmente las empresas de limpieza de capital trabajan variando constantemente de personal, incluso contratando a personal de empresas de trabajo temporal.

Nosotros con "El Tranvía" empezamos a trabajar viendo que convergemos en toda la filosofía de funcionamiento. Hay ya una serie de acuerdos tanto con "Tievel" como con el grupo "Sercoval", y estamos trabajando para formación profesional y en un proyecto europeo "Integra" que tendrá lugar este año y el que viene, en el que nos hemos comprometido a hacer dos cooperativas, está ya sobre el papel y éstas cooperativas luego vincularlas con el grupo "Sercoval".

A la vez vamos haciendo integración de gente con problemas, gente que formamos en el grupo y ya estamos presentes en el mercado de la limpieza profesional en Zaragoza. Entonces tenemos una buena cartera de clientes fundamentalmente asociaciones sin ánimo de lucro y luego de gente profesional. Es la garantía de gente de perfecta confianza y nuestros clientes confían porque en las mismas condiciones de mercado que una empresa de capital normal, dice: "a vosotros".

El programa con "El Tranvía" se llama "Pista de Empleo", y en ese programa europeo "Integra" hay una orientación profesional y de empleo, una formación y luego la creación de empresas, o la intermediación de colocar a esas personas paradas y menores de 26 años.

¿Cómo vemos nosotros la salida a estas iniciativas locales? Dentro del grupo "Sercoval" unimos el objetivo de cooperación y de empresas cooperativas o dentro del marco de la economía social con el ir creando una forma de trabajar que pueda hacer que ese grupo tenga una presencia en el mercado, ofrezca servicios de calidad y pueda competir con unas empresas de capital que están introduciéndose en el mercado de los servicios sociales.

Para todo ello, hace dos años se consiguió un programa "Atenea" en que Povinet y la asociación "Xaloc" han conseguido la certificación de calidad "Aenor" ISO 9002. Con esa certificación de calidad en las residencias, certificado quiere decir que está protocolizado, escrito desde que entra el usuario, qué se hace con él, como se hace la cama, las comidas etc., y esto lo certifica "Aenor" igual que certifica cómo es una lavadora. A la vez está certificado cómo es el trato con los familiares, de manera que en todas las residencias que se llevan desde "Sercoval" la administración cuando se presenta a concurso se garantizan los servicios exactamente igual que está certificado, porque los auditores de "Aenor" pasan todos los años a ver si se sigue haciendo de esta manera.

Nosotros hemos visto que la calidad es el futuro en las empresas de servicios porque es la única garantía de hacer empresas, aunque cojas iniciativas de distintos sitios que están vinculadas con ese sitio. El hecho de que haya unos procedimientos de trabajo y funcionamiento garantiza la supervivencia y que en todos los sitios se está trabajando igual. Nosotros en este sentido es como vemos el futuro, con la calidad se satisface más al cliente, hay más garantías de que ese servicio se presta en condiciones y garantiza la presencia de la empresa en el mercado.

El problema ahora es que están apareciendo grupos de empresas de capital que se introducen en el servicio social, prestando servicios a la comunidad y la certificación de calidad es para nosotros el arma para combatir a esas empresas. Este

fue el programa "Atenea"; dio la certificación a "Povinet" en gestión integral de residencias, servicio de ayuda a domicilio y formación profesional. Ahora hay un programa "Ariadna" en el que el propósito es que esa certificación pasaría a otras cooperativas pequeñas que pueda haber en otros lugares y por medio de redes informáticas conseguir unir las iniciativas particulares con una gestión de empresa más centralizada. Nosotros en "Tievel" estamos haciendo el proyecto de modo que la contabilidad, las nóminas... va a través del ordenador. A la vez el grupo te puede dar una cobertura, unas fianzas porque el problema para empresas pequeñas es que según a qué concursos no te puedes presentar, no tienes dinero, tienes que hacer uniones temporales de empresa en todo caso. Nosotros estamos en esa dinámica y por medio de certificaciones de distintas actividades en las distintas localidades y de esa red informática poder conseguir cuota de mercado, lo que redundaría en crear puestos de trabajo y vas consiguiendo que sean de calidad y más estables. Nada más.

Coloquio

D. Franciso Pérez Giner

Muchas gracias. A mí me han parecido muy interesantes las intervenciones. No sé lo interesantes que os han parecido a vosotros. Ahora veremos lo principal, las intervenciones vuestras. Si hace falta otra perspectiva yo le pediría a Jordi que se brinde a contestar algunas de las preguntas si el planteamiento le puede afectar. Creo que será una forma interesante de aprovechar su presencia aquí.

Añadir que aquí en Aragón cuando esto no existía se montó una Escuela de Gestión Empresarial expresamente orientada a gerentes de cooperativas, Escuela que sigue funcionando y en la que colaboramos con vosotros. Alguno de los antiguos alumnos es ahora Subdirector de esta Escuela y para vosotros está abierto en septiembre si os interesa hacer algún curso.

Por favor, hablad vosotros, estamos a vuestra disposición.

Pregunta

Mi pregunta es para el Señor Larrañaga, ¿aconsejaría usted, desde su experiencia, el formar una cooperativa como forma de iniciar una empresa? Se ha hablado de empresas como la de la señor Martínez de servicios sociales, pero yo hablo de otro tipo de empresa.

Respuesta

En primer lugar me gustaría que me considerárais como un compañero más y tratarme de tú. Sinceramente creo que la pregunta está bien planteada, pero no sé si es oportuna. Desde mi punto de vista, indudablemente, los jóvenes podéis hacer empresas de cualquier tipo. El primer problema para la gente mayor es que debemos de desaprender lo que hemos aprendido mal. Hay un campo abierto para las empresas en el sentido de emprender, no sé como explicarme, pero imaginar un cubo grande y que se llena con grandes bolas veréis que hay más espacio vacío que ocupado en el cubo. Quiero decir que si en este vaso metemos unas bolas y calculamos el espacio habrá más espacio libre que ocupado. Esto es lo que ocurre en este momento con las grandes empresas que ocupan un gran espacio dentro del mercado, pero hay mucho más espacio que está sin ocupar, hay más oportunidades que dificultades.

Pero a mí me da la impresión y voy a criticar precisamente a la Universidad que está tratando de influir en los esquemas mentales, en daros una formación acartonada, en no transmitir confianza en vosotros mismos. A mí me parece muy bien lo que enseña la universidad es como el "taca-taca" para empezar a andar, es como la balsa que necesitamos para pasar el río, pero nadie utiliza el "taca-taca" para correr, nadie se echa encima la balsa que le ha permitido pasar el río. Creo que habría que transmitir al mismo tiempo el que sois águilas y no gallinas, que podéis volar y en este sentido es el cielo vuestro límite, ¿por qué no empezáis a pensar por vosotros mismos sin tener en cuenta lo que se ha podido pensar anteriormente? Miles de negocios están esperando. Empezad a ser

Fosburianos, resulta que todo el mundo saltaba altura con un sistema que se llamaba rodillo ventral. Todos los entrenadores del mundo estaban enseñando eso. Había que encarar la pletina que había que saltar de cara, hasta que un señor que no se enteró resulta que se le ocurrió encararse con el problema a su manera. El problema era que había que saltar lo máximo posible, la técnica poco importa y le dio la vuelta, saltó de espaldas, en estos momentos 45 centímetros separan los récords del mundo de altura anterior a *Fosbury* del posterior.

Tercera mesa de trabajo: Turismo, tiempo libre y desarrollo rural

D. MODESTO PASCAU
Gerente de Prames, S.A.

D. JUAN AGUILAR
*Presidente de la Asociación Aragonesa de Empresas
de Turismo Deportivo*

D. FERNANDO DE FRUTOS
Equipo «Conocer y Proteger la Naturaleza»

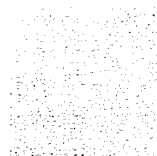
D. MIGUEL ANGEL GRACIA
Centro para el Desarrollo del Maestrazgo

Moderador

D. JOSÉ MARÍA NASARRE
*Profesor de Derecho del Trabajo y Seguridad Social
E.U. de Estudios Sociales*



Turismo, tiempo libre y desarrollo rural



Modesto Pascau
Juan Aguilar
Fernando de Frutos
Miguel Ángel Gracia

Moderador D. José M.^a Nasarre

En primer lugar quiero dar la bienvenida a los cuatro ponentes que me acompañan: Fernando de Frutos, Juan Aguilar, Modesto Pascau y Miguel Ángel Gracia. Hace unos minutos les he comentado que a partir de ahora disponen de un centro, de un foro, donde encontrarse con la Universidad. A mí personalmente me gustaría que todo lo que se refiere al turismo, al deporte, etc. tuviese un espacio abierto en la Escuela Universitaria de Estudios Sociales.

Cuando se pensó en organizar las Jornadas parecía lógico que hubiese un debate sobre turismo. El turismo en Aragón supone el ocho por ciento del PIB y el ocho por ciento del empleo. Hay más de treinta mil empleos derivados del turismo. Pero Aragón no es Canarias, estamos en una línea emergente y había que perfilar sobre qué queríamos tratar. Una posibilidad hubiese sido tratar sobre los alojamientos y traer aquí a representantes de los hoteles, de los campings y de las viviendas de turismo rural. Es desconocido el dato de que en Aragón hay tantas plazas de camping como plazas de hotel y que en el Pirineo hay muchas más plazas de camping. La filosofía de las viviendas de turismo rural les debía llevar a hacer conservas tradicionales y a compartir la comida familiar con los clientes, pero se ha desvirtuado la figura y entran en conflicto con el resto de los alojamientos. Hubiese sido interesante tratar también sobre estas controversias. Otra posibilidad era tratar el turismo desde el esquí, pues hay interés en que la fuerza motora de nuestro turismo sea el esquí.

Pero nos pareció que si estábamos ante nuevas empresas y nuevos empleos, deberíamos hacer hincapié en el sector de turismo deportivo o de ocio activo porque el aragonés ocupa un lugar puntero en nuestro país. Por ejemplo, Aragón es la única Comunidad Autónoma que tiene una regulación de los refugios de montaña. ¿Por qué? La causa es este señor que tengo a mi derecha, Modesto Pascau, cuya tenacidad consiguió una normativa que exigía calidad a este tipo de alojamientos. El señor de mi izquierda, Juan Aguilar, está interesado en que las empresas de turismo deportivo, dedicadas al rafting o al barranquismo estén legalizadas también. Hasta ahora la única regulación amplia y coherente es la de Cataluña. Los empresarios aragoneses, muy responsables, quieren que exista en Aragón con la mayor prontitud. En fecha reciente, la prensa se ha referido a que el infome del Fiscal Jefe de la Audiencia Provincial de Huesca subrayaba el problema de los accidentes de montaña en la provincia y abría el debate sobre el posible cobro del socorro de montaña ¿Por qué se produce en Aragón? Porque tiene que producirse en Aragón y no en Castilla-La Mancha. Estamos ante un sector que en Aragón es pionero por la propia naturaleza física del territorio.

Presentaré a quienes van a intervenir. Miguel Ángel Gracia viene en representación del Centro para el Desarrollo del Maestrazgo y por tanto sabe bastante de desarrollo rural. Nos encontramos con una comarca muy despoblada que se ha espabilado para atraer fondos europeos. Parece que los gestionan muy bien y han conseguido objetivos de desarrollo difíciles, más allá del atractivo turístico del Parque Paleontológico de Galve, el Geológico de Aliaga o las cuevas de Molinos. El hecho de que todas las mañanas en todos los ordenadores del Maestrazgo se reciba un periódico por correo electrónico parece importante para lograr cohesión, o el hecho de que en todos los colegios haya un ordenador. El impulso ha sido tan grande que las fronteras del Centro para el Desarrollo del Maestrazgo no coinciden con la frontera natural del Maestrazgo porque han ido añadiéndose núcleos de población limítrofes que no pertenecen al Maestrazgo de siempre. Es evidente que actividades como la creación de bases de datos se pueden realizar aquí y allí. Miguel Ángel Gracia nos hablará de un desarrollo más general y no sólo turístico.

A continuación hablará Modesto Pascau, gerente de PRA-MES S.A., empresa de la cual todos tenéis conocimiento a través de los muchos libros que ha editado. Pero Prames también se dedica a restaurar iglesias y refugios de montaña, a realizar informes económicos, a balizar o abrir senderos. Se trata de una sociedad anónima un tanto peculiar en la distribución de su capital, como Modesto nos explicará. Me gustaría que expusiese su idea de desarrollo rural, lejos del obsesivo propósito de los habitantes de la urbe que desean parques salvajes para ir de paseo un domingo a esperar el vuelo del quebrantahuesos.

A continuación hablará Juan Aguilar, que es Presidente de la Asociación Aragonesa de Empresas de Turismo Deportivo, que engloba a empresas que tienen actividades muy variadas. Al tradicional senderismo, montañismo, barranquismo, etc., se han ido añadiendo deportes de agua como el piragüismo o el rafting, deportes de aire como el ala delta o el parapente, deportes de motor como los cuatro por cuatro, etc. Hace unos minutos me contaba las últimas modalidades de puenting, que son sobrecoedoras. Todas estas empresas en Aragón se toman las cosas con una extrema madurez. Están exigiendo regulación legal, control, que exista un registro, que todas tengan un seguro porque en otro caso hay empresas que cumplen, que pagan seguridad social, seguros e impuestos, y se ven perjudicadas por otros que todos los veranos ponen un cartel con cinta adhesiva en las tiendas del Pirineo ofreciendo barranquismo. El nos hablará de cómo está surgiendo este nuevo sector en Aragón. La empresa suya es Transpireneos.

Por último va a intervenir Fernando de Frutos. Fernando no representa a una asociación empresarial sino que representa a su propia asociación y a su propia empresa, una sociedad limitada. A mi me interesaba que estuviese aquí porque es un contrapunto a las empresas deportivas amigas de la adrenalina y tiene una filosofía diferente. A Fernando le gusta la gente que disfruta paseando bajo el sol en un día de nieve. Su oferta va más bien a niños, a jubilados, a personas que dan paseos, que son el noventa y ocho por ciento. No me resisto a contar una anécdota que permite comprobar que las actividades en este sector son inmensas. El firmaba un contrato con padres de alumnos del colegio de Sallent que trabajan en las pistas de esquí para encargarse de recoger a los niños del colegio, que está a veinte metros

de su albergue, el Albergue Foratata, darles de comer y devolverlos al colegio por la tarde. Es una forma nueva de buscar el mercado. Pero lo más sorprendente no es eso, lo más sorprendente es que les obligaba a comer y los padres estaban inmensamente felices porque los hijos acababan comiendo de todo. Al final los padres que no tenían que trabajar también llevaban a sus hijos para que comiesen de todo. Yo he visto cosas como que los niños del pueblo llegan al albergue, le piden las paletas para jugar al tenis de mesa, y cuando acaban le piden la escoba para recoger del suelo las cáscaras de las pipas.

Hay una serie de caminos abiertos en actividades relacionadas con el tiempo libre, con el ocio activo, con el turismo. Hecha esta presentación les cedo la palabra a ellos. Iremos de lo más general a lo más concreto. Cuando quieras, Miguel Ángel.

Intervención de D. Miguel Ángel Gracia

Hola, buenos días. Ante todo quiero excusar la presencia de Javier Díaz, el gerente del Centro para el Desarrollo del Maestrazgo, que era quien estaba previsto ocupara mi lugar en esta mesa. Lamentablemente no ha podido venir y espero que mi presencia no os aburra. En segundo lugar, quiero agradecer a esta Escuela la organización de las Jornadas que desde el Centro nos parecen muy oportunas y decir a Jose María que le tomamos la palabra en cuanto a ese foro en el que se puedan discutir temas que nos interesan. Ya hemos participado en alguna actividad que habéis organizado y esperamos que haya muchas en el futuro.

Podemos aportar nuestra experiencia, como Centro que lleva trabajando en el desarrollo rural de modo estable desde 1991 y 1992, en una de las comarcas tradicionalmente más deprimidas de Aragón. Estamos intentando colocar al Maestrazgo ante los nuevos retos y nuevas funciones que debe asumir el espacio rural en Europa y en concreto en Aragón. ¿Qué es lo que sucede? Estamos en una sociedad con menos tiempo de trabajo, vamos hacia una civilización del ocio y eso representa una oportunidad para muchas zonas rurales depobladas que además se enfrentan a una agricultura y a una ganadería en crisis. Son discutibles los motivos por los que se pro-

duce esa crisis dentro de un esquema de globalización económica, pero no vamos a entrar en eso.

Debemos asumir unas nuevas funciones para el espacio rural al que se le demanda sobre todo ofrecer recursos patrimoniales, recursos ambientales y recursos naturales que se pueden convertir en recursos económicos. Se trata de valorizar esos recursos. Esta es una de las ideas fundamentales que anima la iniciativa comunitaria Leader, fondos comunitarios bastante mitificados porque no hay para tanto en cuanto a cantidad económica pero que permiten poner en marcha la dinámica que necesitamos. Digo fondos mitificados porque la subvención media que nosotros podemos aportar a una empresa ronda el veinticinco por ciento de su inversión en activos fijos, que no es una cifra espectacular. Y el tamaño medio de los proyectos que estamos apoyando ronda los quince o veinte millones de inversión, que no son tampoco espectaculares.

Para nosotros, el turismo como actividad económica es fundamental en sí mismo por la capacidad de crear trabajo directamente en los ámbitos relacionados con la hostelería o turismo activo, pero sobre todo tiene importancia en cuanto se integra en otras actividades económicas y en la medida que tiene capacidad de arrastre en otras actividades económicas y otras dinámicas. El turista que acude a territorios como el Maestrazgo está buscando medio ambiente. Esto supone el valorizar este patrimonio cultural, natural, etnológico en el sentido más amplio. Supone valorizar los productos agroalimentarios artesanales que forman parte de nuestro patrimonio cultural a través del apoyo, la ayuda a la ampliación de empresas que se dedican a fabricar el famoso jamón de Teruel, o productos artesanales de repostería, o productos de conservas cárnicas. Permiten crear un tejido de pequeñas empresas para que la gente se mantenga en el territorio.

Por otro lado, la gente está demandando medio ambiente, lo cual significa un nuevo yacimiento de empleo en cuanto a mantenimiento de riberas de los ríos o en cuanto a mantenimiento del entorno de nuestros municipios. Todo este tipo de profesiones y de nuevos trabajos surgen en la medida que hay un referente de demanda. Esto lo estamos intentando llevar a cabo de la forma más cohesionada posible porque lo que nosotros tenemos que ofrecer lo ofrecen también otras zonas de Aragón, de España y de Europa.

Nuestro diferencial se basa en crear una imagen determinada de todo el territorio a la que se puede acceder bien por la vía de la visita turística clásica o tradicional, bien por la compra de productos agroalimentarios o bien por cualquier otra vía. De ahí el hecho de que nosotros dispongamos de un logotipo, de una serie de senderos señalizados y una propuesta de señalética para toda la comarca que conforma lo que hemos denominado el Parque Cultural del Maestrazgo, en cuya elaboración Modesto Pascau, ha tenido que ver a lo largo de los años, y permite que el visitante perciba al mismo tiempo el producto turístico, el producto cultural y el producto natural que puede adquirir o conocer.

Esta es la situación en que nos encontramos. Todo el tejido de pequeñas empresas dedicadas a hostelería, a turismo rural, a producción de jamones, a producción de pastas artesanas, a turismo activo, a explicación del patrimonio geológico de Aliaga, a través de esta multiplicidad de pequeñas iniciativas, decía, podemos pensar en fijar la población y que parte de la población joven de la zona, que a lo mejor está estudiando en Zaragoza o Valencia, se pueda plantear buscar su medio de vida en su propia comarca. Vamos hilando todo y avanzando para llegar a una vertebración del tejido social que es fundamental para cualquier desarrollo duradero.

Ha comentado José María el tema de la implantación de nuevas tecnologías. En nuestra comarca se plasma en la dotación de Internet y correo electrónico en más de cien puntos y la edición de un boletín electrónico. Eso tiene varias finalidades. La primera, superar el aislamiento geográfico impuesto por las comunicaciones convencionales. La sede del Centro está en Molinos y hasta llegar al pueblo que está más al sur cuesta más o menos dos horas y media de carretera de montaña. Evidentemente las dificultades de cohesión y de conexión interna de la comarca son enormes. ¿Cuál es la razón fundamental de promover todo este tipo de tecnologías? Precisamente promover ese sentimiento de identidad y de vertebración social, ya que el conocer cada uno de nosotros lo que se está haciendo en la comarca refuerza la idea de comarca, la idea de proyecto común de desarrollo. Quizás uno de los mayores retos que podemos tener es situar al producto en el mercado frente a otros

muchos productos que se están ofreciendo desde comarcas no sólo aragonesas sino de toda Europa.

No me enrolló más y doy la palabra a los otros compañeros.

Intervención de D. Modesto Pascau

Cuando José María me habló de la intervención yo le comenté que no sabía si sería de mucho interés contar lo que hacemos. Como él dijo que sí, me lo creo y os resumo a qué nos dedicamos. Partimos de una idea que si no se hubiera realizado el mundo funcionaría igual, pero igual que se ha realizado ésta con el esfuerzo de unas cuantas personas se pueden realizar muchas otras siempre que haya un esfuerzo profesional.

Nosotros somos una empresa atípica. Prames nació en el año 1989 pero había tenido un prenacimiento anterior, en el año 1980. En la Federación Aragonesa de montañismo nos dedicamos a hacer refugios de montaña, hicimos en el año 1980 el de Armeña, en 1981 el refugio de Eriste y así sucesivamente hasta 1987. Era la propia Federación Aragonesa de Montañismo la que se constituía paralegalmente en constructora en verano, hacía unas determinadas obras, liquidaba la empresa y volvía otra vez al año siguiente. Para obras pequeñas los mecanismos funcionaban bien, pero para obras que sobrepasaban los ochenta millones de pesetas no era la forma más adecuada de llevarlo. Por eso, desde 1989 la Federación Aragonesa, que es más que una Federación, ha tenido una serie de iniciativas que no son las propias de una Federación, bien sea porque esta sociedad no las canaliza o porque nos juntamos una serie de gente movida allí, porque es verdad que muchos de los proyectos tienen ribetes personales. Balizamos el primer sendero aragonés, el GR 11 que va de mar a mar y que en Aragón pasa por el Pirineo en sus valles más altos y sus collados y el GR 8 en la provincia de Teruel, que pasa por la comarca del Maestrazgo, además de Beceite y Javalambre. Habíamos sacado dos pequeñas guías que serían el inicio de la editorial, dos guías que una lleva cinco ediciones y la otra lleva tres. Eso lo hizo la Federación sin constituirse como empresa y con una estructura cien por cien amateur.

En el año 1989, en un debate interno de la Federación, se comentó crear una estructura empresarial. Discutimos el tipo de sociedad que podíamos montar y nos decidimos por las ventajas de una sociedad anónima. Los fines de la sociedad son bastante amplios. Os puedo leer, aunque sea un poco rollo, los fines que tenemos para explicar después qué cosas hacemos. Nuestro fin actual es la proyección, desarrollo, construcción, venta y alquiler de albergues, refugios, cabañas y otras edificaciones, rocódromos, paneles, muros, presas de escalada, senderos, así como la realización de otras actividades relacionadas con la construcción, rehabilitación, la restauración, así como la edición, distribución y venta de cartografía, topoguías y cualesquiera otros libros y material audiovisual relacionados con el deporte, el turismo en general, la naturaleza y el medioambiente, así como el diseño y realización de todo tipo de señalización turística, naturalística y medioambiental, el desarrollo de estudios, consultorías, proyectos y actividades de educación y otros servicios que estén relacionados con la naturaleza, el deporte, el turismo y medio ambiente. El objeto es suficientemente amplio. En nuestro recorrido por esta sociedad hemos ido de algo muy concreto, el hacer refugios de montaña a ver todo de otra manera. Nos ha costado bastante el considerar al montañero como cliente. Es una cosa que ha vosotros no os cuesta nada, pero que a nosotros que venimos de una Federación benévola que promociona el deporte nos costó mucho. Ahora en estos momentos, como Federación deportiva, podemos estar en punta de lanza.

Esta sociedad anónima tiene una composición atípica que no se repite en Aragón, ni fuera. La Federación Aragonesa de Montañismo es propietaria del treinta y tres por ciento de las acciones, la Diputación General de Aragón del quince por ciento, la Diputación Provincial de Huesca del quince por ciento, el Ayuntamiento de Zaragoza del diez por ciento, la Federación Española de Deportes de Montaña y Escalada del tres por ciento, hay ciento sesenta y cinco particulares montañeros y montañeses que tenemos el trece por ciento, quince clubes de montaña aragoneses tienen el nueve por ciento. Entre todos completamos un capital social que está ampliándose, de 40 millones en este momento.

Haré un resumen de las cosas a que nos dedicamos. Nosotros creamos la empresa para hacer refugios de montaña y

todos los años trabajamos en tres o cuatro refugios, que son obras difíciles en mitad del monte. Todo se lleva con helicóptero. También nos dedicamos a restaurar ermitas. Hemos restaurado siete ermitas de las que están fuera de carretera y otras donde el estado de la pista forestal impide que se puedan llevar los materiales con vehículo normal y hay que llevarlos con helicóptero. Son iglesias muy bonitas como Montfalcó, Samitier, Nasarre.

Otra sección en la que trabajamos son los rocódromos. A los que os guste la escalada en artificial seguro que conocéis el rocódromo de Benasque, que es uno de los más importantes y más caros de España. También hemos hecho el de Barbastro o el del Actur en Zaragoza. De los muros de escalada artificiales que hay en España una parte importante los hemos realizado nosotros.

En senderos, somos la empresa que más kilómetros ha balizado, limpiado y editado en toda España. Son más de seis mil los kilómetros que hemos hecho, no sólo en Aragón sino desde hace dos años en Navarra, Alava, Castilla-León y otra serie de sitios. Además de las empresas que tienen guías de montaña, deben existir senderos para que las personas que quieran ir a su aire con su librero puedan ir caminando. En casi todas las comarcas aragonesas donde existe una concentración turística se ha desarrollado una red de pequeños recorridos con una pequeña descripción y muy poca señalética. El noventa y ocho por ciento de las personas no son montañeros y necesitan bastante más ayuda y si encima son ciudadanos parece que cuando salen a la naturaleza tienen un miedo visceral a que las calles allí no tienen nombre y que aquello vete a saber lo que será. No se les amuebla totalmente el territorio porque perdería su encanto pero en los cruces hay que poner para dónde se tiene que ir. Hasta hace poco la mayor parte de la señalización turística o centros de interpretación de Aragón se hacía por empresas de Cataluña, pero desde hace un tiempo una parte muy importante de la señalética se realiza desde el diseño hasta el final del proceso aquí, en Aragón.

Somos más conocidos por la edición. Hemos realizado ciento siete libros o guías diferentes, la mayor parte de Aragón, a veces sin sentido comercial, porque nosotros queremos a esta tierra. De la provincia de Teruel hemos sacado más de quince publicaciones con la misma dignidad y categoría que las del Pirineo. Nuestra venta de libros al año en estos momentos brin-

ca de cincuenta millones de pesetas, una cantidad importante dentro de la que están los libros de Teruel. Si hiciéramos los libros sólo para venderlos quizás de Guara para abajo sólo habríamos sacado alguna publicación de Albarracín, del Moncayo y del Maestrazgo, pero el cuarenta por ciento de estos libros son de zonas que objetivamente no son comerciales.

De las cosas que hacemos esto es lo que tiene que ver con el turismo y desarrollo rural. En esto tenemos que agradecer al programa Leader del Maestrazgo, que fue el primer programa Leader en que trabajamos y nos dio confianza. Parte de lo que hacemos lo hemos aprendido a la par que ellos. En este momento estamos trabajando en la mayoría de programas Leader.

A nivel de estudios ambientales hemos hecho cosas majas, como el del impacto de los ibones represados en el Pirineo para producción de energía hidroeléctrica y las medidas correctoras que deben de existir porque el medio natural es uno de los principales recursos que tiene Aragón y las empresas eléctricas deberían ir restaurando parte de lo que hace que tengan semejantes cantidades de ingresos. Hemos realizado campañas. Trabajamos en una de sensibilización ambiental con el Gobierno de Aragón desde hace 7 años. Por la campaña "Por un Aragón más limpio" han pasado más de ochenta mil escolares aragoneses haciendo actividades de mucho interés.

Resumiendo un poco, para terminar, nosotros somos treinta y nueve trabajadores. En los últimos tres años, un promedio de treinta y seis trabajadores. Facturamos un promedio, en los últimos tres años, de trescientos cincuenta y dos millones de pesetas. Todo el mundo en Aragón ha confiado en nosotros y en el esfuerzo de la Federación Aragonesa de Montañismo para crear una empresa. Además, el grupo de trabajadores que formamos la empresa es un equipo joven, entusiasta, al que le gusta el trabajo que hace y eso se nota en la realización final. Hay muchas cosas que se pueden hacer aunque es cierto que con gran esfuerzo.

Intervención de D. Juan Aguilar

Hola, buenos días. Yo vengo en representación del sector de turismo deportivo, comercialmente llamado turismo de aventura. En nuestro sector el único turismo deportivo no incluido es el

esquí, que de por sí tiene su propia característica. Consideramos como turismo deportivo el que hace mover a una persona desde su punto de origen hacia otro punto para realizar un deporte. Lo que hemos conseguido con esta nueva modalidad de turismo, nueva entre comillas, es que algunas zonas rurales hayan conseguido otro tipo de ingresos además de los agropecuarios, sobretodo en el Pirineo.

Tenemos un gran problema en lo que es la regulación de nuestro sector. No tenemos ningún decreto que nos regule y estamos sometidos a una competencia desleal bastante fuerte de esos que pegan un cartel con la cinta de celo en un bar frente a los que pagamos impuestos, estamos dando de alta a los trabajadores en la Seguridad Social, tenemos seguros de responsabilidad civil, etcétera. No sé qué turismo de calidad podemos dar cuando tenemos esta competencia desleal.

Otro problema es que somos empresas muy pequeñas, muy atomizadas, y es difícil comercializar nuestra oferta. Por eso decidimos asociarnos, fundar una asociación dejando atrás nuestras guerras comerciales. En Jaca hay cuatro empresas y todos estamos en la misma calle, en Ainsa hay cinco o seis y en Guara la pelea es increíble. Bueno, pues a pesar de todo nos hemos olvidado de las peleas y hemos empezado a pensar que nos teníamos que unir y hemos creado esta asociación que lleva un año y pico funcionando cuyo principal motivo es formar un grupo de presión para conseguir una legislación, que es necesaria.

Otro objetivo es crear un grupo de compra de material. No se puede salir con cualquier material y para eso la mayoría de nosotros utilizamos materiales homologados por la Unión Europea o por la Unión Internacional de Asociaciones de Alpinismo.

También queríamos negociar juntos los seguros de responsabilidad civil. Hay que tener en cuenta que nuestra asociación viene negociando desde hace un año y pico un decreto de regulación de las empresas para inscribirlas en un registro de la Diputación General. Los requisitos básicos para inscribirse serían tener una licencia fiscal, tener una licencia de apertura de local, estar dado de alta en la seguridad social, enfin todas estas cosas que se exigen a cualquiera pero que son incumplidas en nuestro sector en el que el cuarenta o cincuenta por ciento es economía sumergida. Lo que hemos establecido para entrar dentro de nuestra asociación es una serie de condiciones que

van todavía más allá. No queremos en nuestra asociación a empresas que sólo abren en los meses de verano, que colocan su cartelito en el bar, en la tienda, en el supermercado y exigimos un seguro de responsabilidad civil porque los jueces están considerando cantidades astronómicas.

Nuestro sector no genera una gran economía. Hemos calculado que se puede generar en todo Aragón quinientos millones de pesetas, pero no más allá. Lo importante es la economía indirecta que generamos, el que viene a hacer un barranco o a hacer senderismo se tiene que alojar, tiene que comer, tiene que llevarse el recuerdo y esto puede ser cinco o seis veces más. En la zona pirenaica, la gente que está trabajando en la estación de esquí cuando llegue la primavera debe tener otra actividad, dentro de la deportiva, que le permita trabajar hasta diez meses.

Os podía hablar de las actividades que hacemos. Se tiene la creencia de que quien viene a realizar estas actividades es un prototipo de veinticinco o treinta y cinco años, gente que en la ciudad hace gimnasia, un poco lanzadillos, y esto no es cierto. Nos estamos abocando cada vez más al sector familiar, a la familia tipo de treinta y muchos años con un hijo o dos hijos. También se ahonda mucho en el sector escolar, en el senderismo tranquilo, la observación de aves. En fin, hay que desmitificar porque la gente corriente es el grueso de nuestra facturación.

Esto es lo que quería exponer. Prefiero contestar a algunas preguntas antes que alargarme mucho.

Intervención de D. Fernando de Frutos

Hola. No se os ocurra aplaudirme al final, que me pondré colorado.

Os voy a contar cuál ha sido mi evolución, la nuestra. Hace quince o veinte años estábamos en un ambiente de campamentos, de excursiones. La Administración pensó que era bueno que se sensibilizase a los escolares aragoneses y se planteó en aquel momento la posibilidad de mostrar el Moncayo. Se acababa de crear el parque natural y se hizo una selección y yo fui una de las personas seleccionadas para ese trabajo en lo que se llamaba "aulas de naturaleza". Teníamos a los niños cinco días, con las profesoras y profesores y para nosotros era

una gozada. Como el tema de las responsabilidades de los profesores era complicado y casi ninguno quería salir, los que venían eran muy voluntariosos y podíamos estar trabajando diez, doce horas sin darnos cuenta. Y además cobrábamos, tarde porque pagaba la Administración, pero cobrábamos por una actividad en la que disfrutábamos mucho.

A consecuencia de eso, nos planteamos que podíamos vivir de hacer lo que nos gustaba y cobrar casi siempre. A partir de ahí creamos la asociación a la que pertenezco que está integrada en Aragón y a su vez en España y a su vez en Europa y que se llama "Conocer y Proteger la Naturaleza". Vimos la necesidad de tener una ubicación concreta y nos instalamos en el Valle de Tena, en Sallent de Gállego. Había un hostel para la época de nieve que permanecía cerrado y lo convertimos en albergue y lo tenemos siempre abierto. Vimos la necesidad de que hubiera unas salas, unos espacios, un enfoque distinto a la figura hostelería a la que estamos habituados. Estamos muy bien allí y nos gusta mucho lo que hacemos.

Nuestro objetivo fundamental, el mío, lo tengo claro, es la divulgación. El otro día, en la tele, vi cómo las rosas que conocemos todos tienen su origen en una plantita que está en el Pirineo, que es muy frecuente, que es la zarza. Hay una zarza que es un tipo de rosa muy sencilla con unas espinas, que su nombre en castellano es la rosa canina. Yo decía ¿de qué vendrá eso de canina? ¿será de los perros? Pues resulta que la rosa canina viene de la teoría de la similitud. Las cosas se parecen por algo. El colmillo de un can se parece mucho a las espinas de esta zarza y entonces, pensaron antiguamente, seguro que es bueno para quitar las mordeduras de perro y de ahí que le pusieran el nombre de rosa canina. Bueno, pues ese tipo de información, sobre el terreno, es la que podemos transmitir.

Esta semana pasada estuvimos en San Juan de la Peña y montamos un catalejo al lado de unas buitreras y los que miraban por el catalejo lo veían todo tremendo y algunos soltaban tacos. Esa es nuestra labor de sensibilización, insisto que no es de chicos sino de personas de cualquier edad que le guste salir y recibir información. A nosotros lo que más nos gusta es que la gente disfrute paseando. Nuestros precios son baratos y queremos que todo el mundo acceda. Puede parecer que hay mucho voluntarismo pero no está reñido con tener un sueldo.

Estamos preparando un curso de Técnicos de Servicio a la Comunidad para mujeres de los pueblos de la provincia de Huesca. Se trata de un curso sobre turismo y animación turística. Estas mujeres me preguntaban qué se puede hacer como animador turístico en Lanaja, por ejemplo, y yo les empecé a contar un montón de cosas. Lo que pasa es que ninguna, y no lo digo con ánimo despectivo respecto a Juan, ninguna es tirarse por un barranco ni soltar adrenalina. Tienen que existir las dos vías sin ningún tipo de problemas.

Coloquio

Pregunta

Yo les quería preguntar a todos, sobre todo a los que han hablado del Pirineo, si saben si hay algún proyecto sobre la estación de Canfranc, porque se la está dejando morir y puede traer nuevas formas de empleo. Además, es parte de la historia y se está perdiendo.

Respuesta de D. Juan Aguilar

Hay varios proyectos que se conjugan en uno. El proyecto es utilizarlo como base para el funicular, lo que llamamos "carretón de lp", para acceder a la parte alta donde está el ibón de lp y al mismo tiempo dividir la estación en tres partes. Una parte sería hotel, otra apartamentos turísticos o viviendas y otra un centro comercial y cultural. Hay prevista una asignación de unos mil millones de pesetas pero no se ha firmado nada todavía. En la parte de atrás se crearía un aparcamiento para desde allí, con transporte público, acceder a las estaciones de esquí sin coche. Hay otro proyecto de establecer una estación de esquí ecológica en Canal Roya, entre las estaciones de Astún y Formigal, a la que no tendría acceso ningún vehículo con motor de explosión sino sólo eléctricos. Proyectos hay muchos pero recuperar la estación va a ser muy caro.

Pregunta

Se ha hablado de las actividades rurales en el campo de la formación. Yo quería saber si existe un mapa de titulaciones,

saber qué formación se necesita para poder desarrollar las actividades.

Respuesta de D. Modesto Pascau

Dentro de las especialidades que va haciendo la LOGSE, se están desarrollando las que tienen que ver con el deporte, la naturaleza y demás. Ha salido el decreto que regula todas las del Estado y ahora faltan los distintos decretos particulares que vayan regulando cada una de las especialidades. Las que tienen que ver con el montañismo parece que van ser de las primeras que se van a regular y se concretarán en nuevos empleos. Es posible que en Aragón las enseñanzas de montaña se impartan en Benasque, en cuanto que ahí radica la Escuela Española de Alta Montaña, que es para toda España. El tema de las titulaciones de la Universidad no es el de esta mesa, pero yo podría decirte que el sistema de ordenación territorial de esta tierra no nos gusta a casi nadie. Lo que sí hay que tener en cuenta es que Aragón va a partir con ventaja en materia de titulaciones deportivas que tengan que ver con la naturaleza y la montaña porque es fácil que se desarrollen en Benasque y no en otro lado. Y eso es bueno para esta tierra.

Respuesta de D. Miguel Ángel Gracia

Yo quería comentar que la pregunta que has hecho nos lleva a otra pregunta. ¿Están los universitarios de cada una de nuestras comarcas formándose para contribuir al futuro de sus comarcas? ¿Estamos formando gente para la emigración? Es la perspectiva que tenemos que plantearnos desde el desarrollo rural. Puedo comentarte que la búsqueda de respuesta a esta pregunta, por nuestra parte ha sido la firma del convenio entre la Universidad de Zaragoza y el Centro para el Desarrollo del Maestrazgo en febrero pasado, que es el primero que se firma de estas características en Aragón y quizás también en el resto de España. Los estudios universitarios han de dotarse de currículas transversales. La especialización cada vez tiene menos predicamento y se buscan profesionales muy versátiles. La estructura departamental tradicional es excesivamente compartimentada y sin embargo las necesidades reales de desarrollo

rural o de cualquier otra circunstancia están buscando elementos transversales. Nosotros hemos planteado un curso que es un módulo de la Escuela de Desarrollo Rural del Maestrazgo por el que los estudiantes reciben créditos de libre elección. Se consigue concienciar a gente cualificada, universitarios, sobre lo que se está haciendo y sobre las posibilidades que las zonas rurales pueden ofrecer como salida profesional. Al mismo tiempo los estudiantes a corto plazo solucionan un problema de créditos y a largo plazo podemos dar una orientación profesional. Esperamos continuar trabajando con períodos de prácticas, con proyectos de fin de carrera sobre distintas temáticas de investigación aplicada que afecten a nuestras zonas donde tenemos gran carencia de conocimientos científicos en muchas materias.

Respuesta de D. José María Nasarre

Quería comentar también que somos pioneros en ciertos planteamientos, probablemente por nuestro marco físico. Hace unos meses se firmó un acuerdo entre la Universidad de Zaragoza, las Federaciones Española y Aragonesa de Montañismo, el Ministerio de Defensa y la Diputación General de Aragón que servía de marco para el desarrollo de una serie de actividades relacionadas con el socorro en montaña pero que dejaba la puerta abierta a otras iniciativas comunes.

Pregunta

Yo he estado en el Maestrazgo. Es precioso, pero es imposible estar allí con un autocar para niños porque las carreteras son malísimas y no hay espacio para parar y ver el paisaje y hacer una foto. Por ejemplo, en los Organos de Montoro. Si se quiere que se visite el Maestrazgo se debería empezar por lo más básico, por el poder llegar allí.

Respuesta de D. Miguel Ángel Gracia

Has tocado un elemento sensible porque precisamente la estrategia de desarrollo que estamos planteando se basa en que las infraestructuras no son necesariamente lo primero, un planteamiento radicalmente distinto a aquél en el que se basan

cantidad de estrategias de desarrollo falsas que se ponen en marcha en esta Comunidad Autónoma y que desgraciadamente llevan a "malfurriar" dinero público sin que luego llegue nada. Yo no sé cuál será el resultado coste-beneficio del Túnel del Somport para la zona, no digo para Zaragoza ni para Toulouse que estarán unidos rápidamente pero para la zona será discutible. Vamos a la segunda cuestión ¿No cabe un autobús? Era como aquél que tenía un hotel en Cantavieja y lo llamaron de Madrid para preguntar cómo se llegaba allí, y respondió que estaba difícil para llegar pero llegar se llega. Depende del público que estés buscando. No hay que pensar que las infraestructuras sean panacea para nada. Nosotros hemos venido demostrando que se puede crear un modelo de desarrollo que deja las infraestructuras para lo último. Otra cosa es el acceso hasta la zona, si se llega con cierta fluidez, pero una vez que en la zona el que llega va a hacer turismo y llega con tranquilidad y relajo. Claro que se pueden arreglar y mejorar algunas cosas. Yo recuerdo siempre la carretera entre Alcorisa y Molinos, una carretera de vergüenza, estoy de acuerdo, pero me conformo con que le pinten los lindes de la carretera.

Pregunta

Se conocen muchos sitios de Pirineo, como Benasque, pero hay sitios como Canfranc pueblo que la gente no conoce. ¿No creéis que la gente debería conocer los pueblos tradicionales y no Astún, por ejemplo, que sólo tiene hoteles y apartoteles?

Respuesta de D. Juan Aguilar

No es tan tajante el tema. La gente que va a Benasque no va a a conocer Benasque sino a hospedarse en Benasque. Otros pueblos sí vale la pena enseñarlos, como Aínsa. Nuestro enfoque no es ir al entorno a conocerlo sino realizar una actividad en el entorno y explicar el entorno. Nosotros no vamos a descender un barranco y tiramos a la gente con las cuerdas para abajo. Les explicas la formación geomorfológica o la vegetación. Si no lo que haces es acarrear gente, hacer pastoreo. Realmente el que va guiado por una empresa conoce no sólo la actividad sino el entorno.

Pregunta

Es una pregunta para cualquiera. ¿Cuál es la relación entre turismo y ecología? Me refiero hasta qué punto conviene fomentar una zona turística y cómo se contamina.

Respuesta de D. Fernando de Frutos

Yo no soy ecologista, soy más bien naturalista. Yo te puedo dar mi respuesta, pero es una pregunta complicadísima, porque si estuviese sentado aquí un ganadero te diría algo totalmente opuesto y si estuviese un hostelero que tiene el hotel cerrado sería otra opinión distinta y si estuviese un miembro de un colectivo proteccionista diría otra cosa absolutamente distinta. No sé por dónde tirar porque estoy entre todos ellos. Hace poco bajé a Zaragoza a hacer un curso de ecoturismo. A mí me interesaba mucho, pero había un colectivo que decía que el impacto de las pisadas de las personas cuando hacían un barranco era un impacto muy importante y cuando se hacía turismo ecuestre los cascos de los caballos producían un impacto importante. Yo no digo que no, pero así va a ser muy difícil ponernos de acuerdo. Los ecologistas hasta hace muy poco han tenido, o siguen teniendo, mala prensa porque cualquier cosa que se iba a hacer montaban jaleo. La respuesta sería que la relación es muy importante pero alguien tiene que ayudarnos, alguien que no tenga intereses económicos, alguien que lleve más tiempo que nosotros y que nos diga: "esto lo hemos hecho así, venir a nuestra casa, a nuestro país y luego podréis comparar". Yo creo que lo importante es salir, salir de Aragón y ver qué están haciendo los demás.

Respuesta de D. Modesto Pascau

Hay cosas que parece que a fuerza de repetirlas son así, pero no es verdad. Se habla de que el Pirineo está masificado y que va a sufrir una agresión como la de Cambrils o algo por el estilo, pero no es así, no está tan masificado aunque quiera. Cuando llega el quince de agosto y cae en viernes y aunque sea el mejor puente del año, uno va al Pirineo y tiene veinte sitios con mucha gente, pero el otro noventa y nueve por ciento del

Pirineo está vacío. Cuando se hacen discursos catastrofistas sobre los barrancos y la biomasa yo creo que nos hemos pasado. Cuando tenemos alguna discusión con los vecinos franceses, nos entra un verdadero complejo porque ellos han puesto los refugios de montaña a una cota de promedio de dos mil quinientos metros y nosotros tenemos nuestra cota de promedio de dos mil para abajo y no queremos poner ninguno alto. Cuando hemos dicho de poner un servicio a dos mil quinientos metros los franceses nos han dicho: "Oh, très joli, no hagaís nada allí", pero ellos han puesto un refugio a dos mil ochocientos metros. Dicen: "nosotros pisamos en España pero nos tomamos las cervezas en Francia". Si hay que hacer una zona de reserva tendrá que ser la zona de la frontera que vaya a ambos lados y donde el aprovechamiento económico no exista en ninguno de los dos lados o sea proporcional. Nosotros hemos sido durante cuarenta años la reserva espiritual de occidente a pesar nuestro y como nos descuidemmos seremos sólo la reserva natural. Si esa reserva natural se paga y hay alguien que la paga puede tener sentido, pero si no hay nadie que la paga será nuestra muerte natural. La naturaleza aragonesa sí que hay que explotarla económicamente, sin ninguna duda, pero para decidir hasta dónde y cómo cada uno tiene que dar su opinión, pero sobre todo el que vive allí todo el año. Al que vive allí todo el año le sabe muy malo el despotismo ilustrado que sigue existiendo y en esta capital lo hay mucho. Sabe malo el que viviendo aquí todo el año le dice al que vive allí lo que tiene que hacer. Eso lo hace el que paga, el que no paga no. Para ir a una gasolinera hay veces que tienes que echar una hora y media de carretera. En Huesca, que se supone que es el mundo desarrollado las primeras gasolineras que están abiertas por la noche están en Jaca, en Sabiñanigo, en Barbastro y en Monzón. No hay ninguna otra. Y también para comprar una aspirina tienes que hacer dos horas. Eso no es normal. Les ponemos el taparrabos y a hacer de indios cuando vengan los turistas. No puede ser que determinados sitios como Jaca se hayan desarrollado a costa de que los demás se queden para siempre de parque natural o reserva natural. "A ti te toca la pedregada de ser parque y tú no puedes vender y éste se desarrolla porque como aquello es parque la gente viene a verlo y puede vender a precio de inmobiliaria en vez de a precio de hierba". Eso es una barbaridad. El desarrollo

del Pirineo tendría que ser de otra manera. Al que le toque ser parque tendrán que pagarle. Se ha declarado por el Boletín Oficial que aquello era el Parque Posets-Maladeta pero no se puede declarar un parque ni por consenso de todos los políticos, como fue en este caso, sin consultar a los que viven toda la vida allí, a los que no se han escapado porque les gusta su casa y dicen que para ellos lo más importante no son las carreteras sino otras cosas. Ya vale que haya otro que decida por uno. Para pagar impuestos somos mayores de edad, pues para decidir también.

Pregunta

Soy estudiante de relaciones laborales y voy a lanzar la pregunta en el tema del empleo, sobre todo en la educación en el tiempo libre. Hasta ahora en este campo se ha dado un mezcla entre voluntariado y profesionalización, "que nos gusta hacerlo y además nos pagan por ello". En campamentos se trabajan de media en una semana cien horas, teniendo en cuenta que las dieciséis horas que estás despierto estás con los chavales y que las que estás durmiendo a veces no duermes porque tienes que estar pendiente de ellos. En quince días es el trabajo equivalente a un mes y medio y la remuneración habitual oscila entre 55.000 y 75.000 pesetas. Muchos hemos sido voluntarios en este campo y no importaba que nos pagaran poquito, pero se ha dado una progresiva profesionalización y se mantiene la temporalidad.

Respuesta de D. Fernando de Frutos

Las empresas que conozco no pagan esas cantidades, pagan más. Los que estamos trabajando en esto somos los que tenemos que dar calidad al trabajo rechazando, entiendo yo, todo tipo de voluntarismo. Yo rechazo que venga un voluntario a trabajar conmigo y no en sentido despectivo. Si lo necesito para desarrollar un trabajo tendré que pagarle un sueldo, y si viene a aprender, si viene en prácticas, no le pagaré o le pagará la entidad que le manda. Hay empresas que tienen más nombre que otras e imagino que en el nombre irá el hecho de su trabajo y su experiencia. Yo desconozco el mundo del volun-

tariado pero no me preocupa que me quiten clientes. Me preocupa que no salgan bien las cosas porque nos salpica a todos. Hay chavalicos y chavalicas de diecisiete años que están haciendo de monitores cuando es a ellos a los que hay que educar. Yo creo que los que vivimos de esto no buscamos mano de obra barata sino un trabajador que responda y que pueda llevar un colectivo de personas. Si te pide dinero se lo tendrás que dar porque sabes que es de garantía. Y por ahí vamos todos.

Respuesta de D. Juan Aguilar

En las empresas de turismo deportivo toda la gente que trabaja tiene que estar dada de alta porque si no el seguro de responsabilidad civil no lo admite. Con respecto al voluntariado de monitores, es algo que desconozco. Lo que sí conozco son las licitaciones de los campamentos de las administraciones públicas, que sacan campamentos de quince días por treinta y dos mil pesetas. Yo me hago cruces porque no sé cómo le pagan al monitor. Si la administración subvencionase de otra manera todo este tipo de actividades nos iría mejor. La gente sabría lo que paga y por qué lo paga.

Respuesta de D. Modesto Pascau

Es un tema complicado porque tiene varias aristas y todas se completan. Además de ser voluntario y de cobrar poco puede tener responsabilidades importantes. El propio decreto de la D.G.A. regulando los campamentos después de los problemas que hubo con el campamento del valle de Chistaú, ha hecho posible que muchos campamentos no se hagan. En las organizaciones en las que no cobra nadie es normal que el precio final sea de 20.000 pesetas. Si el Arzobispado ha puesto 10.000 pesetas, la persona dice que puede estar fuera de casa 15 días por 10.000 pesetas.

Es cierto que el mercado no es un mercado lógico, pero yo creo que la peor competencia que tenéis son las empresas paralegales que en el tiempo de verano ponen el garito: "des-censo de barrancos, 5.000 pesetas, Juan y número de teléfono". Ese es el mayor daño al sector. Las asociaciones de montaña,

juveniles, o de parroquia en tres o cuatro años van a tener que ofertar las mismas calidades y ventajas que vosotros y al mismo precio porque van a tener que ser titulados y asegurados.

En relación con si la Diputación debe o no subvencionar, una de las obligaciones que tiene el Gobierno es la de intentar subvencionar. No es que no tenga que haber subvenciones sino que esa línea de subvenciones esté enfocada de otra manera para que las empresas que estén en marcha puedan crecer. En eso estamos de acuerdo.

Respuesta de D. Juan Aguilar

Si me permites. No estoy en contra del voluntariado. A mí me encanta que estén los scouts y la OJE. Al fin y al cabo son futuros clientes y colaboramos en campamentos de organizaciones eclesíásticas o educativas porque hay determinadas actividades que son técnicas y no las pueden hacer o no quieren responsabilizarse. Si se pierden veintitrés chavales con un monitor en la zona de Hecho y pasan la noche a cuatro grados de temperatura con problemas de hipotermia, de lo que se habla es de un accidente en la zona de Hecho. Se habla de una zona, de un sector y eso es lo que nos preocupa.

Pregunta

Con toda la promoción del Pirineo se está buscando al cliente medio-alto para ganar dinero, eso lo entiendo, pero no olvidemos a un montañero clásico que va a un albergue. Yo tengo un hermano montañero y me comenta que en invierno le ponen mala cara en los bares cuando entra con la pinta del que baja de escalar.

Respuesta de D. Juan Aguilar

Mira, el ir a buscar a ese cliente imaginario que pague mucho dinero es un absurdo en este momento. Te aseguro que es bien barato el venir y realizar actividades. Al montañero clásico lo tratarán de una manera o de otra según donde vaya. Si se mete en un bar donde están los chicos de la marquita de las gafas lo miraran raro, pero si se mete en los otros no.

Respuesta de D. Fernando de Frutos

Te entiendo por dónde vas y te doy la razón. Yo hace poco que soy hostelero y estos meses pasados llevaba una persona en el coche y veíamos los coches que bajaban de esquiar y le dije: "me gustaría como hostelero que soy que cada uno de esos coches me dejara un duro". Creo que es la idea que tiene la gente que tiene negocios allá arriba, que no haya uno que se vaya sin dejarnos un duro. A lo mejor estoy haciendo una caricatura pero creo que es así. Estamos sacrificando calidad de vida por captar ese duro, sobre todo en invierno. En verano es otro tipo de público, hay muchos refugios y albergues y campings y se cubren esos espacios y a la gente que va de montañero si tiene problemillas se les cuida y se les ayuda aun cuando todo el mundo está pensando en ese durillo que está ahí flotando.

Cuarta mesa de trabajo: El teletrabajo.

D. JAVIER THIBAUT

Universidad Autónoma de Barcelona

D. JOSÉ LUIS BRIZ

Presidente de ISOC-Aragón

D. JOSÉ LUIS FANDOS

*Jefe de Sección de Información y Documentación Administrativa
D.G.A.*

D. JUAN MANUEL ALVÁREZ

Presidente de EATUR

Moderadores:

D. JESÚS DE VAL

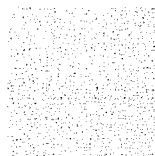
*Profesor de Derecho del Trabajo y Seguridad Social
E.U. de Estudios Sociales*

D. CHAIME MARCUELLO

*Profesor del Departamento de Psicología y Sociología
E.U. de Estudios Sociales*



El teletrabajo



Javier Thibault
José Luis Briz
José Luis Fandos
Juan Manuel Alvarez

Moderador D. Chaime Marcuello

Buenas tardes a todos y todas. Nos toca ahora la sesión de tarde de las Jornadas que estamos celebrando desde el miércoles día 13. La mesa lleva por título el teletrabajo, estamos en ella seis personas. A mi izquierda tengo a Jesús de Val profesor de la Escuela. Entre los dos hemos coordinado a los ponentes que están aquí. El orden de las intervenciones no será exactamente el que aparece en el programa.

Voy a presentar a las dos personas que intervendrán en primer lugar y después será Jesús de Val quien presentará a las otras dos.

En primer lugar hablará D. José Luis Briz, él es presidente del Capítulo Aragonés de la ISOC-ARA que es una organización no gubernamental cuyo capítulo aragonés ha sido reconocido recientemente a nivel internacional. Al mismo tiempo es profesor de arquitectura de computadores en el Centro Politécnico Superior de Zaragoza y será responsable de explicarnos la parte más técnica de lo que es Internet así como el soporte físico o técnico de lo que es el teletrabajo.

A mi derecha tengo a D. José Luis Fandos, que hablará en segundo lugar. El es el Jefe de Servicio de Información y Documentación Administrativa de la D.G.A., que hablará de cómo el Gobierno de Aragón está implementando servicios técnicos e innovando en materia de Internet para el cliente que, en este caso, somos todos los contribuyentes de Aragón. Nos contará cuales son los servicios que aportan a usuarios aragoneses y las líneas de futuro. Ahora Jesús de Val tiene la palabra.

Moderador D. Jesús de Val

En primer lugar, buenas tardes a los aquí presentes. Hoy comenzamos esta sesión con un tema de cara al siglo XXI de los más importantes. Tal vez podamos vivir muchos años para saber cuál es el futuro del trabajo, pero de lo que no cabe duda es que los medios de los que hoy disponemos son muy simples, muy primitivos para los que veremos en el siglo XXI.

Yo soy el encargado de presentar a dos personas. En primer lugar a D.Javier Thibaut Aranda que es profesor de la Universidad Autónoma de Barcelona. Está aquí por lo que yo considero que es una de las personas que más puede saber de lo que es el Derecho del Trabajo en aplicación con estas nuevas formas de trabajo a distancia que se denominan teletrabajo.

En segundo lugar, tengo a mi lado a un compañero de colegio que no veía hace muchos años del que tengo buen recuerdo porque era una persona seria y sensata. Una persona alegre a su forma, amante de ciertas cosas que a lo mejor yo no era, pero no las voy a decir, al cual tengo profundo respeto después de saber que acude y a lo mejor no podía estar aquí.

Juan Manuel Álvarez es Director de una empresa que trata la realidad de estos temas del teletrabajo. Además ha sido Director de un proyecto muy importante, el proyecto Mercurio y Gerente del proyecto Brisa.

El es la parte práctica, digamos real, junto a la teoría del Derecho del Trabajo y como dice mi maestro el Profesor Rivero: "las cosas hay que hacerlas bien y si no, no se hacen, no tiene sentido". Ya lo vieron ayer, los que estuvieron aquí, que él es una persona que tiende a hacer las cosas bien, a leer mucho, a pensar mucho las cosas antes de decirlas. Yo no, no he salido a mi maestro. Yo soy de sangre caliente y suelto lo primero que me viene, tengo la boca como un buzón, pero eso no quita para en este caso agradecer a los aquí presentes el que estén en esta mesa y segundo agradecer a ustedes que vengan a escuchar este tema. Creo que van a salir sorprendidos, con ese ánimo que todas las personas deben tener de tratar de ser innovadores, descubridores y sobre todo como decía una persona que nos abandonó hace muchos años "tengo el sentimiento de que me muero sin ver el futuro". El Doctor Severo Ochoa era una persona que, a lo mejor, en el ámbito del dere-

cho no tenía mucho sentido conocerla pero como persona del género humano sí.

Yo les aconsejo a ustedes que sigan por este camino y tengan curiosidad. Este tema del teletrabajo, de nuevas orientaciones de trabajar, creo que es muy interesante y con esto doy la palabra a D. José Luis Briz.

Intervención de D. José Luis Briz

TICs y sociedad

Hace 50 años que las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TICs) comenzaron un desarrollo fulgurante, pudiéndose cuestionar hoy día su denominación política y periodística de *nuevas*. Este desarrollo se caracteriza por la creciente interdependencia y convergencia entre diferentes tradiciones tecnológicas, e implica una seria política empresarial de migración tecnológica y protección de inversiones. Su impacto social ha sido llamativo, configurando el término reduccionista y parcial de Sociedad de la Información. Abundan las predicciones de futuro; las posibilidades de equivocación son tan grandes que quizá es mejor quedarse con ideas sugestivas, como las que aparecen al valorar las consecuencias de la introducción en el pasado de la imprenta. En cualquier caso este impacto social de las TICs plantea una responsabilidad política (evitar que amplíen el retraso de los sectores sociales vulnerables), abren un nuevo espacio ciudadano (nuevas formas de participación e interrelación a todos los niveles), y evidentemente también nuevos yacimientos de empleo y un mercado con una característica singular: la *mundialidad*.

Las TICs están presentes en todos los sectores empresariales. Su valor como soporte a la industria o a la gestión financiera no se discute, y los sistemas de Gestión Integrada de Datos (*Data Warehousing*) se hacen imprescindibles para definir con precisión objetivos estratégicos, y para dar soporte a las áreas transversales integradas de la empresa (Prevención de Riesgos, Gestión Medioambiental y Gestión de Calidad). Con todo, las TICs como herramienta de productividad han sido seriamente cuestionadas. La inversión en TICs en todo el

mundo ha seguido una evolución que no se ha visto correspondida con el incremento en la productividad. No obstante, en los últimos años se ha revisado el concepto de productividad en su aspecto econométrico, y se ha constatado que las empresas que cumplen determinadas condiciones consiguen generosos retornos de inversión. Estas condiciones pasan por la reestructuración empresarial, el aumento de la cualificación de las plantillas mediante la formación continuada, y una política cuidadosa de protección de inversiones en materia tecnológica.

Es preciso superar la práctica de cambiar de herramienta sin variar los métodos de trabajo. El computador no es un sustituto compacto de la máquina de escribir, la calculadora y el fichero de papel. El empresario y el trabajador deben adecuarse a unas herramientas que aportan posibilidades que no se podían concebirse anteriormente, y cuya evolución permite predecir que esta adecuación ha de ser flexible y continua. Es difícil creer que existirán actividades profesionales que puedan quedar al margen de las TICs, i.e. cuyos métodos de trabajo no vayan a quedar afectados de algún modo.

Internet es el exponente más paradigmático de las TICs. Su rápida penetración social, con crecimientos del 300% anuales, el volumen de comercio electrónico que genera y la evolución de las tecnologías que la soportan hacen pensar que puede constituir un canal de comunicación fundamental, sobrepasando o fagocitando otros actualmente dominantes como la televisión convencional, el fax y el teléfono. El grado de desarrollo tecnológico y de asimilación social es difícil de prever. Cuando anchos de banda del orden de megabits por segundo lleguen al sector doméstico a través de tecnologías en desarrollo (como ADSL) o en expansión comercial (como la fibra óptica soporte de la TV por cable), se espera una definitiva explosión en el número de usuarios. Los nuevos protocolos IP v.6 soportan direcciones de 128 bits. Dividiendo el número total de posibles direcciones por los metros cuadrados de superficie del planeta Tierra se obtienen aproximadamente dos cuatrillones de posibles direcciones IP por metro cuadrado. Cada electrodoméstico, o componentes individuales dentro de un electrodoméstico, en este planeta o en otros que puedan habitarse, podría llegar a quedar conectado a una única red. Con el soporte de tecnologías de tipo Java, ello abre horizontes insospechados.

Técnicamente es posible. La repercusión social o laboral es terreno casi de la adivinación.

Sea como sea, y aunque las perspectivas queden mucho más cortas de lo hoy presumible, la vida social y laboral no va a ser la misma. Aunque posiblemente ni lo notemos. Nuestra capacidad de asimilación es asombrosa. Cada tecnología nos parece insuficiente en poco tiempo. Queremos teléfonos móviles de mayor calidad, televisión con mejor definición y mejor sonido, videoteléfono, computadores de altas prestaciones en la palma de la mano. Mientras tanto en algunos sitios aún quieren, simplemente, agua. Esta contradicción, que cuestiona el reduccionismo postmoderno, es, quizá, el principal factor que relativiza la importancia de las TICs.

Intervención de D. José Luis Fandos

El Gobierno de Aragón tiene dos líneas de trabajo:

- a) La promoción de acciones y actividades relacionadas con la sociedad de la información. En estos momentos, en materia de teletrabajo, sólo hay dos acciones claras: el proyecto "Brisa", al que luego se referirá el Sr. Álvarez y en el que el Gobierno de Aragón participa como administración tutelar. Esta iniciativa surge de un antecedente directo que es el proyecto "Mercurio", el cual, a su vez, forma parte de programas dentro de la iniciativa Adapt de la Comunidad Europea. También hay otro proyecto: Wosnet que forma parte de una iniciativa Now y está tutelado por el Instituto Aragonés de la Mujer, con participación de la Comunidad Autónoma de Galicia y de otras regiones de la Unión Europea.
- b) La adopción de disposiciones que faciliten el desarrollo de la Sociedad de la Información. El Gobierno de Aragón, a iniciativa del Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales, ha elaborado un documento interno dónde se recoge de manera muy sucinta cual es su posición.

En este documento hay dos cuestiones importantes. Por un lado, se reconoce que el desarrollo de la sociedad de la información lo llevarán a cabo sus protagonistas, que serán los par-

ticulares y no las administraciones. Esta es una cuestión clara y es consecuencia de los procesos de des-regulación de actividades económicas, y muy principalmente del sector de las telecomunicaciones, que derivan de los acuerdos del GATT.

En el ámbito de la Unión Europea, las administraciones públicas han abandonado el monopolio de las telecomunicaciones y la difusión audiovisual. Parece que esta situación era muy deseada porque, en las economías occidentales el repunte económico existente es atribuible a esta circunstancia, según ha reconocido el informe de coyuntura del Ministerio de Comercio de Estados Unidos, de la semana pasada.

Por otra parte, el documento establece que la única intervención de la administración pública en la ordenación del sector de las telecomunicaciones en el ámbito de la Comunidad Autónoma sólo podrá hacerse desde el reconocimiento de que la administración aragonesa es uno de los principales agentes económicos del sector en tanto que consumidora de servicios, en tanto que proveedora de servicios de información y, de alguna manera, también en tanto que instrumento para garantizar las competencias del Estado sobre el territorio.

A partir de aquí, el Gobierno de Aragón ha ido ejecutando una serie de acciones, en función de su capacidad de intervención. Entre más significativas cabe destacar la implantación de la RACI, acrónimo de Red Aragonesa de Comunicaciones Institucionales. Se trata de un proyecto que integra, además de la Administración de la Comunidad Autónoma, a la Universidad de Zaragoza y al Ayuntamiento de Zaragoza. El Gobierno de Aragón está haciendo los esfuerzos necesarios para que otras instituciones públicas vayan sumándose a esta red de comunicaciones que constituye una auténtica autopista de la información de las instituciones públicas.

La implantación de la RACI es uno de los pilares básicos del Plan de Renovación y Modernización de la Administración de la Comunidad Autónoma, que incluyen una serie de acciones integradas con una doble finalidad: por una parte la descentralización administrativa y, por otra, la desconcentración de funciones en determinados órganos administrativos. Ello implica la puesta en marcha de un sistema de información administrativa ambicioso: disponer la información con tal grado de accesibilidad y

transparencia que el consumo de los servicios públicos sea inmediato al lugar de residencia de nuestros clientes.

En relación directa al teletrabajo, cabe decir que la Administración aragonesa no tiene oficinas para teletrabajadores. En principio, la relación del empleado público respecto a su empleador es corporativa. No cabe pensar, por el momento, en este tipo de prácticas dentro de la Administración de la Comunidad Autónoma, debido, sobre todo, a razones de carácter cultural.

En cambio, hay prácticas de trabajo cooperativo, a distancia, a través de la red. Diariamente, distintas unidades de Huesca, Teruel, Alcañiz, Jaca, Calatayud....trabajan cooperativamente a través de la red. Hay procedimientos que se están gestionando a través de herramientas de Workflow en distintos centros de trabajo de la Administración de la Comunidad Autónoma. El correo electrónico está implantado. La coordinación de trabajos y operaciones mediante videoconferencia, a través de las 25 estaciones de la red es también una práctica cotidiana.

Finalmente, decir que la puesta en marcha del Web del Gobierno de Aragón con una gran cantidad de información administrativa actualizada en tiempo real, es otra de las acciones básicas de este proceso progresivo de acercamiento del consumo de servicios administrativos al entorno inmediato del cliente e la Administración. Os invito a que navegéis en "aragob.es". Es muy útil y entretenido. Os sorprenderá.

Muchas gracias.

Intervención de D. Javier Thibault

Teletrabajo: ¿retorno al pasado o esperanza de futuro?

1. Introducción. Aunque las previsiones realizadas en los primeros años setenta se han revelado excesivamente optimistas, el teletrabajo ha abandonado definitivamente su fase embrionaria y es ya una realidad en alza. Nos encontramos en la etapa de transición de una sociedad de servicios a una sociedad de la información en la que el número de actividades telelaborables

se multiplica, al mismo tiempo que se desarrollan las técnicas que posibilitan el teletrabajo. En los Estados Unidos, de una población activa de 125 millones de trabajadores, alrededor de 18 millones (14'4%) han hecho suya esta forma de trabajar. En Europa, a pesar de que la tecnología de la informática y de las telecomunicaciones está notablemente menos desarrollada e implantada a todos los niveles, se calcula que un 5% de la población activa teletrabaja y en España en concreto serían alrededor de 300.000 los teletrabajadores.

Los beneficios de esta nueva forma de organización del trabajo se han puesto de manifiesto en numerosos informes: nuevas oportunidades para las regiones periféricas, aisladas y menos desarrolladas, ahorro de energía y menor contaminación, mayores posibilidades para trabajadores minusválidos, incremento de la productividad. Pero sobre todo, el teletrabajo compagina los medios y servicios informáticos y de telecomunicaciones con las nuevas exigencias de flexibilidad en cuanto al lugar, tiempo y modo de la prestación. Para la empresa supone una mejor respuesta a los rápidos cambios del escenario postindustrial, la posibilidad de actuar siempre en tiempo real y, en general, mayor movilidad y adaptabilidad. Para el teletrabajador, mayor autonomía en la gestión de su tiempo y lugar de trabajo, eliminación de la carga de desplazarse al centro de trabajo y, en consecuencia, optimización de la relación entre tiempo de trabajo y tiempo libre. Ahora bien, la situación de teletrabajo también puede reducir la libertad del trabajador, ser causa de aislamiento para el mismo o reforzar las desigualdades existentes en el mercado de trabajo.

Para el Derecho del Trabajo la implantación generalizada del teletrabajo plantea sin duda múltiples interrogantes a los que habrá que dar respuesta. Mi intención en el presente artículo es contribuir a una mejor comprensión de esta nueva forma de organización del trabajo, poniendo de relieve los principales problemas jurídicos que su difusión está planteando.

2. Noción de teletrabajo. La definición de teletrabajo no responde hasta el momento a criterios jurídicos sino a consideraciones prácticas. El teletrabajo puede definirse como una forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado a distancia, en gran parte o principalmente, mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicación. Así, pues tres

requisitos principales o características comunes a las diferentes definiciones estudiadas:

En primer lugar, el teletrabajo es trabajo realizado lejos del lugar donde el resultado es esperado, esto es, a distancia del empleador o cliente a quien va destinado, de manera que quien contrata el trabajo no puede vigilar físicamente la ejecución del mismo.

En segundo lugar, el teletrabajo no es sólo trabajo a distancia, es trabajo a distancia haciendo un uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicación. En el estado actual de su desarrollo, el instrumento informático constituye una condición necesaria y las telecomunicaciones, dadas las barreras técnicas y económicas existentes, sólo una condición suficiente. La distancia no debe salvarse necesariamente por medio de las telecomunicaciones, sino que también es teletrabajo la actividad que se realiza mediante herramientas informáticas, aun cuando el soporte magnético en que se contienen las especificaciones del trabajo o el resultado del mismo se reciba o envíe por transporte convencional, correo o mensajería.

Pero, en tercer lugar, el teletrabajo es sobre todo un modo de organización y ejecución de la actividad laboral diferente. Teletrabajar no es sólo trabajar a distancia y utilizando las telecomunicaciones y/o la informática, teletrabajar es servirse de estos elementos para trabajar de un modo nuevo. No es teletrabajador todo aquél que emplea las herramientas propias del teletrabajo, sino sólo aquel que por el hecho de utilizarlas escapa al modelo tradicional de organización del trabajo.

En este sentido, no parece pertinente, aunque desde un punto de vista descriptivo pueda ser útil, lo que algunos autores llaman noción cuantitativa de teletrabajo, esto es, en relación al elemento tiempo, según la cual existe teletrabajo cuando "más de la mitad de la jornada de trabajo se realiza en esta modalidad", "el trabajo informático cubre como mínimo un veinte por cien del tiempo trabajado" o por lo menos "dos días por semana para alguien que trabaja a tiempo completo". A mi juicio no resulta conveniente fijar unos mínimos de tiempo exigibles para afirmar o negar la existencia de una prestación de teletrabajo, porque el factor tiempo no es relevante cuantitativamente hablando sino cualitativamente: no se trata de fijar durante cuanto tiempo el trabajador a distancia utiliza los medios telemáticos para realizar una

prestación sino de aprehender a partir de qué momento se produce un cambio en el modo de organización de esa actividad, de manera que el trabajador ya no trabaja sino que teletrabaja.

Este concepto amplio de teletrabajo comprende en la práctica un abanico de supuestos de hecho que ofrecen al empresario y al trabajador la posibilidad de elegir el que mejor satisface sus posibilidades. De los posibles criterios de clasificación me referiré a los dos que considero jurídicamente más relevantes: el lugar de ejecución de la prestación y el tipo de conexión existente con el lugar de recepción de la misma.

I. Teletrabajo a domicilio, el trabajador trabaja total o principalmente en su domicilio. En estos casos, lo habitual, hasta el momento, es que en el convenio colectivo o en el contrato individual de trabajo se prevea la obligación del trabajador de pasar por la empresa un medio día o más cada semana. Se habla también de teletrabajo pendular para referirse al trabajo que se comparte, según un ritmo regular, entre el domicilio y la empresa.

II. La oficina satélite, es una unidad separada en el seno de la empresa, geográficamente alejada de la sede principal, pero en constante comunicación electrónica con la misma. Es una forma de descentralización en la que prima no tanto la organización funcional cuanto la organización geográfica.

III. El telecentro, centro vecinal o centro de recursos compartidos es un centro dotado de recursos informáticos y telemáticos suficientes para realizar las funciones que se les requieren. Este lugar puede acoger a varios teletrabajadores:

- que tengan el mismo estatuto, ya sean todos subordinados o todos autónomos.
- que realicen actividades parecidas o diferentes.
- que tengan algún tipo de conexión entre ellos o no, según se trate de trabajadores dependientes del mismo empleador o de varios, y/o se trate de trabajadores autónomos que tienen o no el mismo cliente.

Los telecentros pueden ser propiedad de un conglomerado de empresas o pueden ser también propiedad de empresas de telecomunicaciones y/o empresas de informática, que los crean con la intención de incentivar el uso de equipos y líneas. Asimismo, pueden ser también propiedad de administraciones públicas.

IV. Teletrabajo móvil o nómada, en que el puesto de trabajo no está situado en un lugar determinado, el trabajador se encuentra en continuo movimiento y trabaja desde los distintos lugares en que se encuentra. Este sería el caso de los agentes de venta, que se desplazan constantemente para estar en contacto con sus clientes y que recurren a las telecomunicaciones en sus desplazamientos para transmitir los pedidos o los informes y recibir las actualizaciones de venta, los cambios en las fichas de los clientes o la ruta a cubrir el siguiente día.

V. Teletrabajo offshore o transfronterizo, se trata de una modalidad de teletrabajo en que la actividad se desarrolla en un país distinto de aquel en el que se recibe el resultado.

Otro dato importante que permite distinguir otras modalidades de teletrabajo es el momento cualitativo de la prestación, esto es el tipo de enlace entre el teletrabajador y la empresas, pueden distinguirse varias hipótesis:

- a) "Off line" o desconectado, cuando el teletrabajador, tras recibir unas instrucciones iniciales, desarrolla una actividad informática sin enlace informático directo con la computadora central de la empresa, a la que sólo después hace llegar los datos. El teletrabajador recibe o envía por transporte convencional, correo o mensajería, las especificaciones del trabajo o el resultado del mismo.
- b) "On line" o conectado, cuando el teletrabajador hace uso de las telecomunicaciones para recoger las especificaciones del trabajo, para realizarlo, o para enviar el resultado del mismo. La comunicación "on line" no tiene que significar necesariamente que el teletrabajador esté conectado todo el tiempo. Normalmente el teletrabajador intercambia la información con el centro en forma de archivos, para que los tiempos de conexión sean breves y enfocados exclusivamente a la recuperación o envío de información. La comunicación que existe entre la empresa y el teletrabajador puede ser unidireccional o bidireccional:
 - "One way line" o en un sólo sentido, el teletrabajador desarrolla su actividad con un terminal conectado de modo muy rudimentario con la computadora central de la empresa, a la que fluyen directamente los datos, sin que, no obstante, sea posible una intervención directa desde ésta sobre el terminal externo: se trata de una

conexión en sentido único, como en el caso de un tele-tipo altamente perfeccionado.

- “Two way line” o interactivo, es la forma más típica. El teletrabajador opera sobre un vídeo terminal inserto en una red de comunicaciones electrónicas que permite un diálogo interactivo entre la computadora central y los diferentes ordenadores, siendo en este caso posible que tanto las directivas como el control por parte de la empresa se lleve a cabo en tiempo real.

3. Calificación jurídica. En cuanto a la naturaleza jurídica del teletrabajo, la primera constatación que se nos ofrece es que estamos ante una nueva forma de organización del trabajo que no por realizarse lejos de la empresa y con ordenador deja de ser trabajo. El teletrabajador podrá ser trabajador dependiente o autónomo, según que se realice la prestación en situación de subordinación, esto es, «por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otro», o no, distinción que, sin embargo, no será siempre obvia.

Respecto a la nota de dependencia, esto es, la integración del teletrabajador «en el ámbito de organización y dirección de la empresa», la doctrina y la escasa jurisprudencia que se ha pronunciado sobre el particular, viene recurriendo a indicios similares a los tradicionales, pero también a otros nuevos reflejo del modo en que el teletrabajador ejecuta su actividad: la dependencia deviene teledependencia.

Así, la tradicional coordinación espacio-temporal con la empresa tiende a ser sustituida por una conexión electrónica a distancia entre varios operadores con respecto a una unidad central. Cuando el teletrabajador está conectado interactivamente (supuesto de teletrabajo on-line “two way line”) con la empresa de la cual depende, las directrices y el control empresarial fluyen de manera directa, de modo que por medios telemáticos podría ejercitarse el poder de dirección tanto o más que si el teletrabajador estuviera en la empresa: el sistema informático recibe las informaciones en el instante en que el hecho se produce o no se produce, las memoriza y las confronta con otras ya memorizadas, a fin de completar las que posee y a partir de esos datos tomar decisiones que puede transmitir inmediatamente al ordenador del teletrabajador. El empresario se aleja de los teletrabajadores al mismo tiempo que se acerca a ellos; “circula” por el

ordenador. En estos supuestos estamos ante «una mera modificación del lugar de cumplimiento», mientras que los demás elementos que conforman la relación laboral permanecen inmutables. Ahora bien, la inserción interactiva del teletrabajador en la empresa no hace de él necesariamente un trabajador dependiente, la interconexión permanente es sólo un indicio de dependencia, de otro modo llegaríamos a conclusiones aberrantes: no es posible calificar *a priori* como prestación de trabajo subordinado la del “programador” comprometido, incluso durante algunos meses, en la creación de un programa en necesaria y constante unión con la computadora de la empresa que lo encarga.

En otras ocasiones, el poder directivo se confunde con la posibilidad que tiene el empresario de cambiar y sustituir a su discreción el *software* aplicativo, que «determina, encauza y controla la prestación de teletrabajo» (supuestos de teletrabajo off-line y on-line “one way-line”). A través del programa de ordenador es posible controlar el tiempo de trabajo efectivo, el horario, las pausas obligatorias, el número de operaciones realizadas, sus errores y sus falsas maniobras, pero también impartir instrucciones y establecer cadencias de trabajo. Las directrices del empresario vienen incorporadas al propio instrumento de trabajo y el teletrabajador se limita a efectuar una tarea desprovista de cualquier iniciativa personal. Así lo ha entendido la sentencia del Tribunal Supremo, de 22 de abril de 1996, que enjuicia un supuesto de teletrabajo, al calificar la prestación como trabajo dependiente y por cuenta ajena y no como arrendamiento de servicios, por concurrir en la misma una «estricta dirección», verificada a través de «un programa informático confeccionado por la empresa».

El carácter subordinado de la relación de teletrabajo puede también configurarse a través de elementos relacionados con el factor tiempo: así, la obligación de asistir a reuniones periódicas en la empresa y de manera coordinada con otros teletrabajadores y sobre todo la teledisponibilidad, esto es, la posibilidad que tiene el empresario de disponer de un determinado tiempo «libre» del teletrabajador, que podrá ser sancionado si no responde a la llamada de la empresa en los plazos previstos.

En cuanto al criterio de ajenidad, o, más bien, las dificultades que puedan surgir para su detección, no difieren en el teletrabajo de aquellas que conocen las relaciones de trabajo de

tipo tradicional. No obstante, la ausencia en la prestación de teletrabajo de los indicios clásicos de la subordinación (lugar y horario predeterminados) podría suponer una revitalización de este criterio. Así, la disponibilidad o no de *know-how* es elemento de contraste, porque quien opera sobre el *know-how* ajeno lo hará mediante su integración en la unidad productiva del titular. Otros autores ponen el acento en la ajenidad en los frutos: para ser trabajador por cuenta propia el teletrabajador no debe ser sólo “el que corre con los riesgos de su actividad sino también el que recoge los frutos de ella”. Este es precisamente uno de los indicios que ha retenido el Tribunal Superior de Justicia de Baleares en la sentencia de 30 de mayo de 1995 relativa a un teletrabajador dueño del ordenador y de otros medios, cuyos informes fruto de la prestación pasaban sin embargo a ser propiedad de la empresa “que era la que se lucraba con su comercialización”.

A pesar de lo expuesto anteriormente, la frontera entre teletrabajador subordinado y teletrabajador autónomo puede no ser siempre nítida. Con las nuevas tecnologías, «se tambalean, dice Ray, los criterios clásicos de la subordinación, que eran la vigilancia de la presencia física y del tiempo de trabajo. El control de los cuerpos es fácil, el de los cerebros, que son hoy el verdadero capital de buen número de empresas, más difícil». Sobre todo, añadiría yo, el de esos cerebros que en el teletrabajo ocupan la franja profesionalmente más elevada y que son aquellos que gozan de una autonomía real, basada en su cualificación técnica y dominio del proceso productivo, esos cerebros que escapan, y no por imperativos técnicos, sino voluntariamente, al tiempo y a la heterodirección. Para estos trabajadores, sin embargo, el contrato de arrendamiento de servicios resulta más atractivo, por cuanto que les permite extraer el máximo provecho de su propia profesionalidad, por lo que, como señala Ichino, muchos de ellos optarán por quedar pacíficamente encuadrados como autónomos.

Teletrabajo y contrato de trabajo a domicilio. Si bien es cierto que de manera bastante generalizada el teletrabajo se considera como expresión de un “renacimiento del trabajo a domicilio”, no por ello se debe identificar ambas modalidades. Ni todo el trabajo a domicilio es teletrabajo, ni todo el teletrabajo es trabajo a domicilio. El hecho de que el teletrabajador realice su

prestación en el domicilio no significa que éste sea un trabajador a domicilio en el sentido jurídico-laboral del término.

El art. 13 del ET define el "contrato de trabajo a domicilio como aquél que se realiza en el domicilio del trabajador o en un lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario". Además de los presupuestos sustantivos del trabajo interno, el teletrabajo a domicilio ha de reunir por tanto dos requisitos específicos: realización en lugar libremente elegido y fuera de la vigilancia del empresario, porque lejos de éste.

En cuanto a segundo requisito, como hemos señalado, en el teletrabajo la distancia no es ya sinónimo de falta de vigilancia. En los supuestos de teletrabajo interactivo u on-line "two way line", ésta es tan intensa como en el trabajo interno, la máquina/sistema puede ejercer un control a distancia capaz de "fotografiar" en tiempo real el comportamiento del trabajador, el movimiento en el ámbito del lugar de trabajo. Esta posibilidad de vigilancia telemática hace que el teletrabajador que está conectado de manera permanente mediante el sistema interactivo o *two way line* al ordenador central de la empresa sea considerado como trabajador subordinado en sentido estricto, también cuando trabaja en su domicilio.

Por contra, la vigilancia «atenuada» del trabajo a domicilio se caracteriza por la ausencia de control intermedio, esto es, de control o vigilancia directa e inmediata, desde que se inicia el trabajo hasta que se acaba, aunque sí hay un control inicial y final. En este sentido, cuando el teletrabajador, desconectado del centro de trabajo (*off line*) o conectado, pero en un solo sentido (*one way line*), recibe las directrices para la realización del trabajo, lo ejecuta sin vigilancia alguna y una vez acabado lo remite al empresario, quien procede a un control final, su prestación tiene las mismas características que cualquier otro trabajo industrial realizado a domicilio y tendrá por tanto la calificación de contrato de trabajo a domicilio, siempre que la prestación se lleve a cabo en un lugar elegido por el propio teletrabajador.

En cuanto al otro requisito, el lugar, lo determinante es que éste sea libremente elegido por el trabajador, con independencia de que coincida o no con el domicilio. Si en un principio concepto y nomenclatura coincidían, en la actualidad no es trabajo a domicilio sólo el que se realiza en el domicilio. Esta ampliación del concepto de trabajo a domicilio en atención al lugar de la

prestación, permite considerar dentro de tal modalidad no sólo el teletrabajo que se realiza en el domicilio sino también aquél que se presta en un centro de recursos compartidos, o en cualquier otro lugar libremente elegido por el teletrabajador.

Queda, no obstante lo anterior, la cuestión de determinar cual sea la razón de aplicar esta distinta modalidad contractual, el trabajo a domicilio, para el teletrabajo que se realiza desconectado (*off line*) o en un solo sentido (*one way line*) cuando hoy por hoy los dispositivos que se pueden incorporar al ordenador permiten un control a posteriori de la prestación más intenso si cabe que el que se realiza directamente en la empresa. Si bajo un perfil descriptivo es posible configurar dos modalidades de teletrabajo subordinado, en lo sustancial parece existir una única relación de trabajo incardinada en el contrato de trabajo común.

Con todo, el problema del teletrabajo subordinado no es sólo de calificación jurídica como de adaptación de las normas de tutela a esta nueva modalidad laboral. De manera somera y en absoluto exhaustiva, señalare algunas de esas dificultades, lagunas o incompatibilidades a las que convendría dar respuesta.

4.1. Jornada. El factor tiempo adquiere una especial relevancia en el teletrabajo, puesto que precisamente la "atipicidad" del mismo tiene su origen no sólo en razón del lugar sino también del tiempo.

El carácter dual del teletrabajo, "servidor capaz o tirano omnipresente", se manifiesta con especial intensidad en los aspectos relacionados con la jornada laboral. Entre las ventajas del teletrabajo figuran la mayor flexibilidad de los horarios, el mayor tiempo disponible para el ocio y el descanso, y sobre todo, la mayor autonomía personal en la organización y en el desarrollo de las tareas, pero esa misma flexibilidad puede también llevar a derribar las barreras que separan la vida privada de la vida laboral. Así, el fraccionamiento del tiempo de la prestación laboral puede propiciar una mayor sujeción del mismo a diferentes obligaciones que se confunden, éste es el caso de las teletrabajadoras a domicilio poco cualificadas que realizan su trabajo en los intersticios que les deja su vida doméstica, algo que queda gráficamente reflejado en la fórmula utilizada por los sindicatos alemanes para describir esta modalidad: "Kuche, kindern, computer" (cocina, niños, ordenador).

Si la nueva ordenación del tiempo de trabajo se traduce en ocasiones en la imbricación del tiempo libre en el tiempo de trabajo, también asistimos al fenómeno inverso de extensión del trabajo en el tiempo libre a través de la disponibilidad del trabajador a ser llamado fuera del horario normal para incorporarse de nuevo al trabajo. Esta disponibilidad permite que determinados teletrabajadores puedan llegar a encontrarse en la penosa situación de una puesta a disposición del empleador casi permanente, combinada con una realización efectiva de la prestación laboral esporádica y hasta insignificante, y, consiguientemente, con una contraprestación salarial insuficiente.

De otro lado, aunque el horario de trabajo es un elemento perfectamente verificable en el teletrabajo, por las mismas características del instrumento de trabajo que registra toda una serie de datos relativos a la calidad y cantidad de la prestación, en tiempo real o a posteriori, lo cierto es que en general el teletrabajador goza de una gran libertad en cuanto a la distribución de su jornada laboral. Gestionar el tiempo de trabajo de la manera más beneficiosa para el teletrabajador, pasando de un horario social estandarizado a un horario individual variable, es uno de los grandes atractivos del teletrabajo.

En el teletrabajo lo "anormal" puede ser lo "normal": según diversas encuestas y entrevistas realizadas en Europa y Estados Unidos, los teletrabajadores trabajaban entre 4 y 12 horas diarias, muchas veces de noche y en días festivos, con horarios variables y personalísimos. Es por ello que algunos estudiosos del teletrabajo se preguntan si es posible o conveniente, "normalizar lo anormal y lo probablemente anormalizable, dado que el ritmo del teletrabajador no es el de la empresa, y parece difícil prohibirle trabajar en las horas prohibidas» (Ray). Este aumento de la discrecionalidad no pasa necesariamente por la desregulación de la jornada del trabajador, pero seguramente nos obligará a replantear algunas cuestiones. En cualquier caso, la adaptación de la normativa sobre jornada laboral en el teletrabajo deberá conciliar la flexibilidad que le es propia y la tutela del teletrabajador en aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud (pausas obligatorias, jornada máxima, etc.).

4.2. Salario. Como ya se ha dicho en el apartado anterior, en el teletrabajo a domicilio el horario de trabajo es perfectamente

verificable, por lo que, a diferencia también de lo que sucede en el trabajo a distancia de tipo tradicional, el salario a tiempo es compatible con el teletrabajo. Cuando éste es interactivo o se prevé en el programa informático, el empresario está en disposición de comprobar el número de horas efectivamente trabajadas y, en consecuencia, el teletrabajador puede ser retribuido a tiempo como si trabajase en los locales de la empresa.

Pero lo realmente característico del teletrabajo es que supone también un regreso a sistemas de pago por unidad de obra o a destajo. Mientras que los trabajadores de oficina son pagados normalmente de acuerdo con un salario horario, los teletrabajadores, especialmente aquéllos que procesan reclamaciones de seguros, facturas de banco, transcriben dictados de grabadoras automáticas, están a menudo remunerados de acuerdo con alguna fórmula que tiene en cuenta su productividad: páginas traducidas, impresos procesados etc. Se trata de formas tayloristas de organización en el marco de la informatización del trabajo de oficina, actividades que repiten secuencias idénticas y que son por tanto susceptibles de ser retribuidas por unidad de obra.

El modo de remuneración a destajo se convierte así en uno más de los parámetros flexibles del teletrabajo, por cuanto que está directamente relacionado con la productividad y permite un ajuste económico entre oferta y demanda. En este esquema, toda variación de la actividad conlleva una variación similar de la remuneración de los teletrabajadores, evitando la remuneración del tiempo de trabajo fijo no rentable.

Pero la remuneración por unidad de obra puede ser utilizada también para «rebajar» el salario real del teletrabajador al estar necesariamente vinculado a la determinación de un rendimiento, por lo que el problema fundamental para el teletrabajador consistirá en tener garantizada una carga de trabajo media de manera constante. Además, para que la remuneración a destajo sea adecuada es preciso recurrir para su cálculo a fórmulas objetivas, basadas en tiempos de ejecución por tarea a los que se atribuye un valor monetario, algo que no sucede siempre en el teletrabajo: la retribución del producto/servicio se basa esencialmente (o tendencialmente) en el valor de mercado del mismo, independientemente de la modalidad y en particular del tiempo utilizado para su producción.

Corresponde a la negociación colectiva precisar estos y otros aspectos retributivos (módulos salariales, indemnizaciones por gastos, plus de disponibilidad...), a fin de evitar que se reactualicen fórmulas de retribución a destajo que engendren fenómenos perversos, y garantizar que la remuneración que percibe el teletrabajador no se vea disminuida por el hecho de teletrabajar.

5. Control y "privacy". Las nuevas tecnologías pueden favorecer un excesivo control del trabajador. En el teletrabajo el instrumento de producción es también el de control, por lo que es fácil que se confundan los límites del control sobre la actividad con los del control sobre la persona. La creación de ficheros de datos alimentados y utilizados por numerosos servicios para finalidades imprecisas, episódicas, incontroladas, limitan el grado de protección de la confidencialidad de datos sensible. Además, la utilización de la informática permite reelaborar una gran cantidad de datos simples que, combinados entre sí, pueden conducir a reconstruir el perfil de las personas a las que se refieren. La intimidad puede ser violada, así, no solo a través de la recogida de informaciones directas, sino también a través de la recomposición de noticias fragmentarias, aparentemente inofensivas. En el teletrabajo el derecho a la intimidad «se transforma en el derecho del trabajador a controlar el uso que se hace de los datos relativos a su persona».

El artículo 20.3 del ET fija como límite al poder de control y vigilancia del empresario «la consideración debida a la dignidad humana» del trabajador, pero ¿cuál es el grado de transparencia laboral que al empresario le es lícito alcanzar y dónde se debe colocar la barrera de opacidad a la que el trabajador tiene derecho como persona? Para responder a esta pregunta el derecho positivo ofrece un conjunto de normas, ninguna de las cuales está concebida específicamente para el mundo del trabajo. En el caso del teletrabajo resultará especialmente útil la aplicación en el ámbito laboral de algunos principios de la Ley 5/1992 de Regulación del tratamiento Automatizado de los Datos de Carácter Personal (en adelante, LORTAD): legalidad, pertinencia, finalidad, transparencia, acceso, etc. De este modo, se consideraría ilícita la instalación de una videocámara en el domicilio del teletrabajador para controlar los hipotéticos accidentes de trabajo que pudieran acaecer, estaríamos ante un control desproporcionado, pero sí podría plantearse la instala-

ción de videocámaras en un telelocal a fin de proteger la seguridad y muy especialmente la confidencialidad de sus instalaciones y equipos. En este último supuesto, el control realizado a tal fin no podría utilizarse para comprobar la actividad o inactividad del teletrabajador.

Más compleja parece en el caso del teletrabajo la estricta aplicación del art. 12 de la LORTAD, sobre impugnación de valoraciones basadas exclusivamente en datos automatizados, por cuanto que, si bien no deja de ser preocupante la posibilidad de que el trabajo o la aptitud laboral sean valorados fríamente por una máquina, no parece fácil impedir que el empresario, como una más de sus prerrogativas, trate los datos que haya obtenido legítimamente, tanto más cuanto que en algunos supuestos de teletrabajo las relaciones del teletrabajador con la empresa podrían ser únicamente telemáticas.

La norma general no basta pues para aprehender las especificidades del mundo del trabajo. La protección de los derechos de los asalariados sometidos a dispositivos técnicos de vigilancia es todavía, como reconoce en una reciente comunicación la Comisión de las Comunidades Europeas, un tema pendiente. Por ello, y a la espera de normas sectoriales en la materia, el teletrabajo es sin duda un ámbito apropiado para que la negociación colectiva realice propuestas imaginativas.

El artículo 64.1.3. del ET establece, entre las funciones del Comité de Empresa, la de emitir informe en materia de "implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo", también cuando éste es informático. Desde esta perspectiva, los interlocutores sociales deberían promover acuerdos tendentes a adaptar esos principios de otros campos del derecho al ámbito de la empresa: así, la evaluación del teletrabajador mediante el uso exclusivo de datos informáticos podría limitarse a aquellos supuestos en los que resultara imposible utilizar otros medios; la posibilidad empresarial de alimentar constantemente sus ficheros de datos, podría articularse con la posibilidad de establecer acceso libre e ilimitado para el teletrabajador a sus datos personales y al tratamiento que de ellos se hace mediante una tarjeta informática personalizada, etc..

6. Seguridad y salud. Los problemas que plantean la seguridad y salud en el teletrabajo son de máxima relevancia por cuanto éste se desarrolla fuera de la empresa. El control del

empleador, pero también de los órganos internos de la empresa o de los servicios de inspección, no es por definición directo e inmediato y cuando se realiza en el propio domicilio choca con la protección de la vida privada del teletrabajador, lo que puede mediatizar la protección adecuada de la seguridad y la salud de los teletrabajadores.

Tal vez por ello, las normas sobre prevención de riesgos laborales de algunos países europeos excluyen de su ámbito de aplicación el trabajo a domicilio, o sólo se aplican en parte al mismo (obligación de informar sobre los riesgos o derecho a recibir formación...). En cambio, aquí, ni la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, ni el artículo 13 del ET establecen especificidad alguna en materia de seguridad y salud respecto del trabajo a domicilio y mantienen la plena responsabilidad del empresario sobre el particular, por lo que, queda la dificultad de garantizar el cumplimiento de dicha obligación de seguridad y salud. Si, por ejemplo, respecto de los equipos que incluyen pantallas de visualización, el control de las pausas obligatorias es perfectamente factible con un dispositivo informático similar al tacómetro, el respeto de las distancias mínimas o si se trata de un accidente laboral o doméstico es más difícilmente comprobable.

En cuanto a los riesgos para la salud derivados del teletrabajo, afortunadamente se han redimensionado algunas de las graves preocupaciones que sobre la salud de los trabajadores se habían avanzado a lo largo de los años 70 y 80, las emisiones de radiaciones electromagnéticas no alcanzan niveles que en el estado actual de la ciencia sean relevantes para la salud de los trabajadores. Pero sobre todo, las consecuencias para la salud del trabajo con videoterminal no se miden ya en términos de accidente de trabajo o incluso de enfermedad en el sentido tradicional, sino más bien de fatiga, sobre todo mental y neurosensorial, y de incomodidad. Las características de la pantalla y la postura de trabajo son las causas principales de disfuncionalidades oculares u osteomusculares, pero más importante que el problema de fatiga visual y corporal lo es el de la carga mental y la tensión en el trabajo (estrés), efectos que no dependen tanto del diseño del videoterminal o del puesto de trabajo desde un punto de vista físico, como de la organización y contenido del trabajo.

En este sentido, el RD 488/1997, de 14 de abril, que transpone la directiva 90/270, de 29 de mayo, "referente a las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización", adopta a la nueva noción de nocividad y no se refiere sólo a las características físicas del videoterminal o del ambiente de trabajo, sino que también dispone que "los principios de ergonomía deberán aplicarse en particular al tratamiento de la información por parte de la persona" (Disp. mínima 3.e)).

Esta norma establece disposiciones mínimas sobre las características físicas del videoterminal y del mobiliario o la iluminación y la humedad del entorno, pero también sobre el ritmo de trabajo y la adaptación del programa a la tarea a realizar. De otra parte, se ha comprobado médicamente que la utilización de estos equipos no debe ser sólo adecuada, en el sentido de un respeto de los parámetros ergonómicos, sino que además no debe ser excesiva, de ahí que el reglamento imponga la combinación de tareas con pantalla de visualización y sin ella y, si ello no fuera posible, el establecimiento de pausas.

En el caso del teletrabajo es de lamentar, no obstante, que la directiva y, posteriormente el RD 488/1997 excluyan de su ámbito de aplicación, a los llamados sistemas portátiles, "siempre y cuando no se utilicen de modo continuado en un puesto de trabajo", dejando fuera el teletrabajo móvil. Tal exclusión no parece justificada si se considera que algunos de los mismos riesgos para la salud que derivan del uso de los equipos "fijos" (daños a la vista, estrés..) pueden predicarse también de los sistemas portátiles, e incluso multiplicarse.

7. Libertad sindical. Cuando el teletrabajo empezó a difundirse en los años 80, la actitud de los sindicatos al respecto fue de suma cautela cuando no de claro recelo. Desde su óptica el teletrabajo era sólo una variante del trabajo a domicilio de tipo tradicional lo que sugería bajos salarios y, en general, malas condiciones de trabajo. Además, la fragmentación de la mano de obra en puestos de trabajo aislados (sobre todo teletrabajo a domicilio) representaba un potencial debilitamiento del movimiento sindical que tradicionalmente ha encontrado su terreno abonado en las grandes concentraciones industriales.

En fechas más recientes, la evolución relativamente lenta del teletrabajo, la incorporación al mismo de diversas categorías de

trabajadores, desde los muy cualificados y bien remunerados hasta los especializados y mediocrementemente retribuidos, su configuración como forma complementaria a la organización central de la empresa y en coherencia con las actuales estrategias de externalización de las actividades, han llevado al sindicato a cambiar de actitud. Proliferan las aproximaciones, los informes y documentos para el debate, y, en algunos casos, se han aprobado ya acuerdos que hacen viable la implantación de proyectos de teletrabajo en la empresas, «formando parte del proceso como protagonista de la evolución de las regulaciones referentes al teletrabajo».

El teletrabajo supone un reto importante para los sindicatos. Las organizaciones sindicales se encuentran en un mundo nuevo, en el que cambian los protagonistas y las condiciones en que se desenvuelven y consecuentemente debe cambiar la morfología de la actividad sindical.

A nivel macro, la capacidad de agregación esta todavía directamente conectada a la presencia del sindicato en el lugar de trabajo y la conciencia de clase. Con la aparición del teletrabajo se reduce el numero de horas de presencia en la empresa, pero además, y a diferencia del tradicional trabajo a domicilio, se amplía el trabajo intelectual, que se caracteriza por una menor conciencia de clase y un mayor corporativismo. Hay que descubrir por tanto la forma más idónea de organización de estos teletrabajadores para la defensa de sus intereses, fundamentalmente, si el sindicato debe organizarse horizontalmente y con independencia de la rama o sector en que presten sus servicios (sindicato de oficio), o si debe mantenerse el tradicional modelo de organización vertical, agrupando a todos los trabajadores de una rama o sector determinado. En este sentido, aunque los comités de empresa y/o delegados de personal representan a nivel de empresa o centro de trabajo a todos los trabajadores, puede plantearse la necesidad de garantizar a los teletrabajadores una participación específica cuando representen un elevado número en la empresa.

A nivel micro, el ejercicio de las funciones de representación sindical debe adaptarse a las particulares condiciones de organización del trabajo, y, en particular, a la dispersión geográfica. En un contexto organizativo caracterizado por la elevada informatización y donde la circulación de la información se realiza prevalentemente por vía telemática es perfectamente legítima una

interpretación evolutiva del derecho de reunión (“telereunión”), o a un tablón de anuncios (página *web*). En el mismo sentido, dado que la distancia vacía de contenido el tradicional derecho a un crédito de horas laborales a disposición de los representantes, algunos convenios colectivos franceses e italianos reconocen ya un derecho a emplear los servicios de telecomunicaciones de la empresa para contactar con los teletrabajadores (horas de correo electrónico, videoconferencias o teléfono).

En este nuevo escenario que Giugni califica de «derecho sindical virtual», a diferencia de los supuestos de trabajo a domicilio de tipo tradicional, los mismos canales informáticos que permiten realizar la prestación de teletrabajo posibilitan el ejercicio de los derechos sindicales. Los teletrabajadores pueden realizar sus consultas, ejercer el derecho de asamblea (“teleasamblea”) o votar (voto telemático) a través de las redes de transferencia de datos de la propia empresa. En última instancia, la huelga podría articularse por vía telemática, desde la convocatoria hasta la declaración de adhesión, pasando naturalmente por la misma interrupción del trabajo que se realizaría apagando el videoterminal.

8. Reflexión final. Por lo que se acaba de decir sobre el teletrabajo puede advertirse que su carácter proteiforme y su todavía reciente implantación no permiten realizar juicios categóricos o aseveraciones absolutas. El teletrabajo es luz y sombra. ¿Cómo no sentirse deslumbrado por una actividad laboral que al “romper con la aristotélica unidad de lugar, tiempo y acción” libera al trabajador de algunas de las servidumbres que le imponen su condición? Piénsese por un momento en la posibilidad de abandonar la macrociudad y revitalizar los núcleos rurales, de organizar un horario “a la carta”, de alcanzar de manera autónoma unos objetivos colectivos. Pero que el árbol no nos impida ver el bosque. El teletrabajo puede comportar en ocasiones un taylorismo asistido por ordenador, repetitividad, bajos salarios, invasión de la vida privada, e, incluso, el establecimiento en los países del tercer mundo de zonas francas o “maquilas” en las que cualquier reducto tuitivo desaparece.

En los albores del siglo XXI, el teletrabajo continuará su tal vez lento pero inexorable camino como forma de trabajo del futuro. Al legislador le corresponde acercar el Derecho del Trabajo a esos nómadas electrónicos que transitan por él con desigual equipaje.

Intervención de D. Juan Manuel Alvarez

Hola buenas tardes, llevamos mucho tiempo aquí, hace mucho calor con lo que mi compromiso de ser breve. Lo vais a comprobar en quince minutos. He intentado recordar durante las exposiciones de mis colegas, las referencias que ha hecho el profesor de Val a nuestras diferencias en las aficiones, la verdad es que yo jugaba al balonmano, iba a conciertos de la sociedad filarmónica, no imaginéis otra cosa. De todas maneras estoy muy agradecido, tanto a la organización como a él personalmente, por haberme invitado a este acto y reencontrarme con gente joven que es lo que he hecho durante varios años como profesor en una Escuela de Negocios.

Vamos a empezar hablando de unas experiencias nuestras como empresa y luego entraremos a hablar de determinados aspectos. La estructura va a ser esta, la experiencia de EATUR en base a dos proyectos europeos, a los que hacía referencia el Sr. Fandos, hacer unas reflexiones sobre cual es el contexto en que nos desenvolvemos en la actualidad las organizaciones en los años 90 y luego hablaremos de determinadas opciones de implantación que significa el teletrabajo para la empresa y posibles ventajas para el teletrabajador.

La verdad es que he escuchado complacido la intervención del profesor Thibault porque es difícil encontrar, dentro de la puridad jurídica con la que él nos manifestaba, un planteamiento tan ecléctico y tan flexible.

Entrando en harina, os quiero decir que EATUR como empresa se ha dedicado, desde hace siete años, desde su fundación a proyectos relacionados con el desarrollo del medio rural. Hay cuatro áreas: una que desarrolla proyectos de calidad y medioambiente, otra arquitectura, asistencia al empresario y en el 95, asistiendo a diversos congresos tanto a nivel nacional como internacional, nos llamó la atención la utilización de formulas del teletrabajo y los teleservicios como una herramienta bastante potente que estaba contribuyendo al desarrollo de zonas del medio rural en la Unión Europea. En el 95, nosotros, junto con la Escuela de Negocios CESTE, presentamos al Gobierno de Aragón, que era el organismo público responsable, un proyecto dentro de las iniciativas europeas Adapt que se denominó Mercurio.

Este proyecto se ha desarrollado en el marco de dos años en el 95 y 97 y ha supuesto dos cosas: hemos terminado por enterarnos qué era eso del teletrabajo, hemos hecho un análisis bastante importante de las experiencias del teletrabajo en las áreas funcionales de la empresa y en diferentes tipos de empresa. En la Unión Europea se han realizado más de 300 experiencias y significativamente las experiencias que hacían referencia a la oportunidad del teletrabajo para el medio rural.

Como no queríamos que fuera un proyecto de estantería sino que queríamos contrastarlo en la práctica realizamos después un estudio de 75 municipios en el sur de la provincia de Teruel. Iniciamos una experiencia muy rica pero inacabada que es la implantación de un telecentro rural en el Maestrazgo en la localidad de Mosqueruela. Esto está inacabado, lo más fácil es el acceso a las tecnologías. Con la complicidad y colaboración de la compañía telefónica ha sido realmente sencillo llevar la red y relativamente sencillo involucrar al Ayuntamiento y al CEDEMA-TE para que cofinanciaran esta acción.

Se hace alusión en la diapositiva a acciones intensivas de Recursos Humanos. Se tienen que crear las personas que están en Mosqueruela las posibilidades que tiene esto y realmente hay que convencer a las Pymes. Desde nuestro punto de vista son posiblemente uno de los potencialmente principales beneficiarios de esta figura, de las ventajas que les va a proporcionar.

Esto está así, entendemos que las nueve personas que están en disposición de teletrabajar ya lo están haciendo con alguna empresa. De aquí a los meses que quedan para verano, ya habrán normalizado la situación que tienen respecto a determinadas empresas y fundamentalmente insistimos en que sean empresas de la zona, que el teletrabajo no se telealeje de la zona.

Con esta pretensión y esta filosofía, en el año pasado EATUR presentó dentro de las iniciativas ADAPT el proyecto Brisa, es una manera de aragonizar y ruralizar esta iniciativa, nuestros objetivos son dinamizar la sociedad y el tejido empresarial mediante la sociedad de la información y hacerlo en las zonas rurales. Entendemos que esto va a ser viable bueno por las personas y las instituciones que están convergiendo aquí. De todas formas nos está motivando, para este proyecto, la idea que se tiene que sentar las bases de la sociedad de la información en las áreas rurales de nuestra comunidad y que es impor-

tante que no se alejen los niveles de desarrollo entre empresas que se encuentren en zonas industrializadas con empresas que se encuentran en áreas rurales.

Se está hablando de que las empresas que como forma competitiva, apuesten por la sociedad de la información van a estar en buenas condiciones de competitividad en el siglo que viene. Si los niveles se amplían en las zonas rurales respecto de zonas industrializadas estas empresas estarán dentro de poco en situación para poder competir.

Estamos hablando en este proyecto de aportar herramientas concretas: Internet, páginas web, telesecretariado a estas zonas.

Antes de mi intervención ha habido una lectura desde el punto de vista tecnológico, ha habido otra intervención desde el punto de vista de la administración. Además es significativo, no sé si habéis reparado, en la exposición del Sr. Fandos ha hablado de clientes; escuchado desde el punto de vista de la administración es significativo, y también ha hablado del esfuerzo de acercar la administración al ciudadano, invirtiendo un lastre histórico. Realmente, a través de los teleservicios del teletrabajo, sin duda alguna y si se hace con razón y capacidad para hacer frente a los riesgos, nos encontramos con un abanico de posibilidades.

Ya hubo intentos de establecer el teletrabajo en los años 70, años 80 y no prosperaron. Hay determinadas iniciativas se habla de California como su cuna pero no terminaron de arrancar. Nos encontramos en un contexto globalmente propicio para el teletrabajo, estamos hablando de Internet, podemos estar interconectados con cualquier parte del mundo. Nosotros estamos haciendo una colaboración con un profesor de una Universidad de Guatemala, estamos enviando y recibiendo informes varias veces a lo largo de la mañana. Esto da unas posibilidades tremendas pero no hay que pensarlo respecto al impacto de las tecnologías solamente, nos encontramos que en el marco orgánico de las empresas ha habido distintos aspectos desde luego la informática, las comunicaciones y el vástago de las mismas como la telemática, pero también otras muchas como la logística, cuando la empresas minimizan su stock... Todo esto contribuye a que vaya calando en la mentalidad de los directivos. Tenemos una apertura mental grande y estamos propiciando que el teletrabajo se vea como una oportunidad de desarrollo para la empresa como para el teletrabajador.

Este es el contexto desde un punto de vista muy genérico. Vamos a examinar dos opciones: yo soy una empresa con varios trabajadores y puedo pensar que esos trabajadores que desarrollan convencionalmente su actividad teletrabajen. Vamos a poner un caso concreto: IBM en España, el 40% de la plantilla actualmente está teletrabajando, cuando se le pregunta al Sr. Echanove, que ha sido el responsable de todo esto, él analiza de forma satisfactoria que se ha aumentado el primer año un 17% la rentabilidad de la operación; el segundo año un 12% y cuando se les pregunta a los teletrabajadores si quieren volver a ser trabajadores convencionales nos encontramos con que un número grande no quiere. ¿Por qué IBM apostó por el teletrabajo? Como comentaba el profesor Thibault, hay un tipo de trabajo itinerante, trabajar para el Ministerio de Defensa, para un banco...estaban en las instalaciones del cliente, tradicionalmente había que ir desde su domicilio a las oficinas, recoger determinado material y después se iban al cliente y cuando llegaban al cliente se encontraban con que la proximidad al cliente favorecía su trabajo, pero les hacía falta determinadas informaciones que estaban en la central. Lo han resuelto con una especie de maletita en la que llevan su portátil, su teléfono GSM y están permanentemente conectados, cada uno según su necesidad. Están hablando con su cliente ajustando al máximo el procedimiento de su programa, pero están permanentemente conectados con las bases de datos, con la información o interconectados con otros colegas que les pueden resolver determinadas dudas además se han evitado el tener que desplazarse varias veces.

En este caso estamos hablando de que la misma plantilla que desarrollaba esa actividad, en este momento la desarrolla mejor a través del teletrabajo. Este es un ejemplo, hay varios ejemplos como que la compañía norteamericana Royal Life Insurance tiene varios empleados teletrabajando en Irlanda terminando de pasar e interpretar y calcular riesgos y pólizas.

Para todo lo que es el tema de banca electrónica hay muchas personas que realizan su trabajo fuera del ámbito físico de la empresa, pero me gustaría hacer hincapié antes de terminar y hacer las preguntas que consideréis a otra posibilidad para la empresa, no la de sacar al trabajador fuera del ámbito físico de la empresa sino la de incorporar a su actividad determinados conceptos que, de otra manera, sería imposible

hacerlos. Nos encontramos, y eso pasa en las Pymes españolas, con que no se realiza una adecuada política de seguimiento de clientes, de fidelización, es decir, yo me preocupo de hacer bien mi producto de prestar bien mi servicio, pero no tengo la sistemática de comunicación con ese cliente y cuando le preguntas al empresario por qué no hace eso te contesta que no puede permitirse un Departamento de Atención al cliente. Cuando estamos hablando de esta situación, en Francia, por ejemplo, hay varias revistas monográficas sobre el teletrabajo. Yo estoy suscrito a una de ellas, hay una masa crítica de personas que se interesan. Hay un grupo de mujeres que están gestionando 800 consultas médicas, aquí, con un software de IBM que cuesta 400.000 pesetas. No estamos hablando de cosas sofisticadísimas, estas personas en su pantallita les sale que es la consulta de tal doctor y dicen: buenos días consulta del señor doctor, ¿quería pedir hora?, ¿es primera visita?. Automáticamente le sale el listado de los pacientes, y lo están haciendo desde un pueblecito para médicos fundamentalmente parisinos. No se está sacando actividad fuera, está realizando una actividad que no realizaba antes que le beneficia a él como profesional, que beneficia a los clientes y, sin duda, a estas mujeres que están trabajando desde un pueblecito rural en el centro de Francia.

Os invitaría a que reflexionéis, de cara al que tiene una pequeña empresa el miedo que le tiene a estas situaciones. Aquí estamos hablando de internalización, de incorporar a la empresa determinadas actividades.

Cuando se habla de posibilidades para el teletrabajador se hace una relación de las posibilidades más comunes. Hay muchos libros, los dos de *Ortiz Chaparro versión española y versión inglesa*, El teletrabajo de *Hudson Golony-Gray* son divulgativos, muy sencillos, que hablan de ventajas y desventajas. Estamos en un contexto nuevo y muy cambiante. Realmente es difícil hablar de ventajas-desventajas, las tópicas: mayor tiempo libre, podemos tener más tiempo si nos evitamos desplazamientos, gastos de desplazamiento, podemos aumentar la productividad y las retribuciones y, a algunos les puede chocar por estar en contradicción con lo que apuntaba el profesor Thibault; mayor flexibilidad en gastos de trabajo; ahorro en gastos domésticos; posibilidad de evitar traslados. Para ir acabando y

concretando, el teletrabajo, bajo nuestro punto de vista, lo que obliga tanto a la empresa como al teletrabajador es a mejorar en cuanto a la planificación de su trabajo, mejorar en cuanto a la optimización de sus recursos.

Cuando nos encontramos a empresarios que entienden que la dirección es echar un vistazo a su secretaria o administrativo, podemos pensar que difícilmente es la representación de una empresa competitiva en el siglo XXI. Si pensamos en un empresario o directivo que define el objetivo de la empresa, que hace paquetes, que paquetiza esos objetivos por áreas, por personas, que los comunica, entonces no es necesario que esté encima de esas personas para ver si lo ha hecho o para cambiarse-la. Cualquier empresa que está desarrollando con éxito actividades de teletrabajo ha tenido que asegurarse, previamente, que existen planes de comunicación precisos, que vamos a reforzar los sentimientos de pertenencia. Y eso no se improvisa, hay que cuidarlo, que vamos a establecer una dirección por objetivos... El teletrabajo es una herramienta para la competitividad y que, como previamente para asegurar el éxito ha habido que hacer muchas cosas, estamos contribuyendo a la mejora de la empresa en su conjunto.

Desde la perspectiva del trabajador es un contexto diferente. Existen riesgos de que, como decía el profesor Thibault, cuanto mejor preparados estemos, mayor capacidad de interlocución para defender nuestros planteamientos a quien nos presente cosas, a defender nuestros derechos. Lo que sí que tenemos es que estar abiertos cuando vemos en la televisión un anuncio de automoción y se contrata a un ingeniero y éste va a trabajar en el campo... Podemos trabajar fuera, es verdad. Esto está calando...

Yo lo interpretaría como que nos encontramos ante un abanico de posibilidades en el que encontramos, también, potencial de riesgos, pero que a través del teletrabajo que estamos potenciando a través del medio rural, se abre también un campo para el teletrabajo con discapacitados. Se abre un campo para trabajar alejados de los centros de actividad principal. Simplemente unos datos para la reflexión: en el Reino Unido, en este momento personas relacionadas con los teleservicios, trabajando con el ordenador a distancia. Hay más personas trabajando en estas actividades que en todo el sector de la automoción. En Estados Unidos, el señor Fandos hacía referencia a que Internet ha con-

tribuído al crecimiento económico estos años, pero Estados Unidos da permiso de entrada a 100.000 estudiantes por año de informática, telecomunicaciones, porque no tiene suficiente gente preparada para atender las necesidades de las empresas en este campo.

El contexto va a la intensificación de estas actividades. Muchas gracias.

**Mesa redonda:
Iniciativas de empleo
y apoyos a la creación
de nuevas empresas.**

ILMO. SR. D. JOSÉ LUIS MARTÍNEZ LASECA
Director General de Trabajo D.G.A.

D. EMILIO ALLOZA DÍEZ
Secretario de Empleo de CC. OO.-Aragón

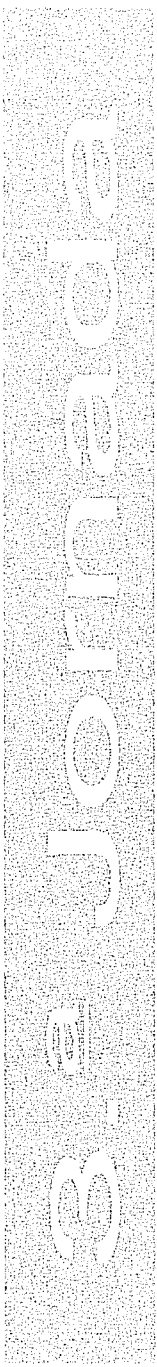
D. FRANCISCO J. HERNANDO ZULAICA
Secretario de Economía Social y Empleo de UGT-Aragón

D. RAFAEL ZAPATERO GONZÁLEZ
Secretario General de CEPYME-Aragón

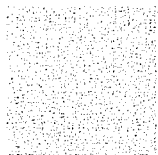
DN^ª. CARMEN CASANOVA LORENTE
Directora del Gabinete de Estudios de la CREA

Moderador

D. JOSÉ RAMÓN SOLANS SOLANO
Profesor de Relaciones Industriales E.U. de Estudios Sociales



Iniciativas de empleo y apoyos a la creación de nuevas empresas



José Luis Martínez Laseca
Emilio Alloza Díez
Francisco J. Hernando Zulaica
Rafael Zapatero González
Carmen Casanova Lorente

Moderador D. José Ramón Solans Solano

Nos van a hablar sobre políticas de empleo, iniciativas de empleo y de algunas experiencias en este terreno. En primer lugar, intervendrá D. José Luis Martínez Laseca que, desde la óptica de la Dirección General de Trabajo, abarcará con gran amplitud el tema que nos toca, le cedo la palabra.

Intervención de D. José Luis Martínez Laseca

Buenas tardes, en primer lugar, agradecer a la Dirección de la Escuela Universitaria de Estudios Sociales por organizar estas Jornadas sobre nuevas empresas, nuevos empleos, nuevas relaciones laborales en el décimo aniversario de incorporación de estos estudios a la Universidad de Zaragoza, y gracias por invitarnos a la Diputación General de Aragón a participar en este acto.

Yo quería hacer unas reflexiones que no pretenden abarcar ni mucho menos el título de la mesa redonda sino que tienen por objetivo estimular posteriormente un coloquio, quizás no importa tanto lo que podamos decir los que participamos como las réplicas que puedan surgir después de las intervenciones y sobre todo las preguntas que podáis hacer.

Yo haría dos consideraciones muy generales y luego una reflexión sobre algún aspecto parcial de la política de empleo del Gobierno de Aragón.

En primer lugar, una reflexión sobre el fenómeno del paro y otra reflexión sobre la internalización o globalización de la economía.

Es verdad que vivimos en un momento en que las sociedades modernas tienen una enorme capacidad de creación de riqueza, en el sentido de bienes materiales. En todos los órdenes, nos sobran bienes materiales, en determinadas sociedades europeas se hace una política de destrucción de determinados productos, fundamentalmente agrícolas. Eso nos llevaría a otro tema social sobre nuestra incapacidad de distribuir esos excedentes, pero que no viene al caso. Partiendo de la enorme capacidad de las sociedades occidentales para crear riqueza, posiblemente en los últimos 20 o 25 años el PIB de las sociedades occidentales se ha multiplicado por tres o por cuatro, sin embargo los puestos de trabajo que tenemos en España, en estos momentos, son los mismos que en 1975. Tenemos la contraposición enorme: creación de riqueza e incapacidad de creación de empleo. No se corresponde la creación de riqueza con la creación de empleo. Bien es verdad, que habría que hacer unas reflexiones históricas, que explican en parte este fenómeno y sobre todo el desempleo español: ¿Por qué en Europa hay una tasa de desempleo del 9 o 10% y en España entorno al 20%? Estas reflexiones históricas nos llevarían a aludir la incorporación de la mujer al trabajo, al trasvase de la población activa de la agricultura a la industria y posteriormente a los servicios y a la absorción de los fenómenos migratorios producidos en España en los años 60 y 70 y posteriormente el regreso de estos trabajadores a España, de tal modo que nos hemos transformado de país de emigración a país con saldo netamente inmigratorio. Estos fenómenos no son exclusivos de España, también en Europa, tradicionalmente, si volvemos la vista atrás, la mujer era una trabajadora doméstica y la sociedad agrícola en Europa se ha transformado en sociedad industrial primero y después de servicios. Pero sí hay un matiz importante: mientras en Europa todos estos fenómenos se han producido después de la II Guerra Mundial, es decir estamos hablando de hace cincuenta y tantos años, en España este fenómeno lo hemos tenido que absorber y lo estamos absorbiendo en un plazo más breve de tiempo, aproximadamente desde los años 70. Este es un fenómeno que explica la tasa de paro.

En segundo lugar, tenemos el fenómeno de la progresiva internacionalización de la economía, en estos momentos casi podríamos hablar de internacionalización total. Es decir, com-

pramos el producto o servicio, que como consumidor más nos interesa, independientemente de quién sea el fabricante, naturalmente esto se traduce en más competencia. Es decir, antes en una economía cerrada la competencia se producía entre empresas del ámbito nacional, ahora se produce ferozmente entre empresas del ámbito comunitario y entre empresas de ámbito mundial. La empresa hace surgir nuevas empresas, de la internacionalización surge la necesidad de competencia, y la competencia, a su vez, da lugar a dos fenómenos.

El primero, la transformación de la propia empresa, por ejemplo estamos asistiendo a fenómenos de descentralización masiva, fenómenos de contratas y subcontratas, las empresas de trabajo temporal, el teletrabajo.

Además, pensemos, de modo anecdótico, en como estaba regulado el trabajo a domicilio en la ley de contrato de trabajo del año 44, vigente hasta el año 80. Si vemos como está regulado en el actual Estatuto de los Trabajadores, la propia lectura de los preceptos hace pensar que estamos ante una institución arcaica. En efecto, tenemos una regulación arcaica para un fenómeno nuevo, que se está transformando en un fenómeno postmoderno, como puede ser el teletrabajo.

Todo esto está conduciendo a la flexibilidad y aquí tenemos el primer reto: cómo conjugamos la seguridad y la flexibilidad.

De estos dos fenómenos: la situación de paro masivo y la realidad de una mayor competitividad, surge la necesidad de la creación de empleo.

¿Qué se está haciendo en materia de creación de empleo? Y ¿cuáles son las políticas de creación de empleo?

En primer lugar hay que destacar, como gran idea de futuro, la reforma del Tratado de la Unión Europea en Amsterdam en el otoño del año pasado.

¿Qué supone la reforma del Tratado europeo? Supone grandes cosas, como dotar de una dimensión social a las políticas de la Unión Europea y, sobretudo la preocupación y obligación que se imponen todos los estados miembros de converger también en empleo. Vivimos en un momento en que todas las políticas de empleo deben de ser mínimamente homogéneas, medibles de manera que puedan converger en un Plan de empleo europeo, lo mismo que ha pasado en materia económica. España, como sabéis, ha cumplido el compromiso de presentar

un Plan de empleo a la Unión Europea y en este compromiso han colaborado también las Comunidades Autónomas.

¿Qué estamos haciendo desde la Diputación General en materia de políticas de empleo o de nuevos apoyos a creación de empresas?

Ayer, curiosamente, terminamos en la Dirección General de Trabajo, la negociación, con empresarios y sindicatos, del nuevo Decreto de fomento de empleo, de fomento de la contratación indefinida en Aragón para 1998, que tendrá efectos retroactivos desde primero de enero, se trata de fomentar la contratación de colectivos más desfavorecidos.

La segunda gran línea, creo yo, se trata de incentivar la contratación estable, en línea con los acuerdos interconfederales del año pasado entre empresarios y sindicatos.

Y, en tercer lugar, hemos introducido dos o tres apartados, sin perjuicio de la importancia real que puedan tener, pero son significativos, al menos como modelo, en cuanto a como van las cosas en el futuro de esta materia.

Estos tres apartados y sin ánimo de priorizar. En primer lugar, la protección de colectivos muy desfavorecidos: aragoneses perceptores del ingreso aragonés de inserción, minusválidos con una minusvalía suficientemente apreciable para dificultar su inserción en el mercado de trabajo. En segundo lugar, la incentivación de las empresas de lo que es objetivo 5B; es decir, incentivar la creación de empresas de lo que no es Zaragoza ni su entorno para corregir los desequilibrios territoriales que tenemos en Aragón, la mayor parte de la actividad económica y de población se concentra en Zaragoza capital y alrededores. Por último, hemos introducido un tema más moderno, en la línea de discusión actual, y que persistirá en un futuro, el tema de reparto del empleo; es un apunte en esta materia referente a horas extraordinarias, que consiste en incentivar a aquellas empresas que se comprometan, con la representación de los trabajadores, a sustituir horas extraordinarias por nuevo trabajo, bien sea a tiempo parcial o a tiempo completo.

Estas son las tres novedades importantes, que como novedades cabe destacar en esta futura norma de fomento de empleo en esta Comunidad Autónoma.

Nada más, puedo someterme si queréis a cuantas preguntas se formulen.

Intervención de D. Emilio Alloza Díez

Buenas tardes, en primer lugar, agradecer la invitación a estas Jornadas por la Escuela Universitaria de Estudios Sociales y en la celebración de su décimo aniversario. Y plantear, como decía el moderador al principio, algunas cuestiones que en el tema que nos ocupa nos parecen de interés.

Sería difícil empezar a reflexionar sobre los nuevos empleos o sobre el apoyo a las empresas sin situar el marco y la importancia del momento en esta discusión, en relación con algunos acontecimientos: las decisiones del Consejo de Amsterdam, la incorporación del título sobre el empleo, la cumbre de Luxemburgo y el Plan de empleo del Reino de España.

En relación al Plan de Empleo es conocida y manifiesta la posición que los sindicatos, en este caso CCOO, conjuntamente con UGT, tenemos de oposición en este Plan. Entendemos que se desaprovecha una situación importante para haber sentido una serie de bases y de comportamientos en nuestro país de cara al empleo, que es impensable que no se haga teniendo la tasa de desempleo más alta de toda la Unión Europea.

Nuestra oposición se basa en que no se han tenido en cuenta elementos fundamentales que podrían suponer creación de empleo. Entendemos que como único contenido del Plan cubre uno de los objetivos marcados en la cumbre de Luxemburgo, como es mejorar al empleabilidad. Entendemos que, sin dejar de ser importante, era más importante explorar políticas que pueden suponer creación real de empleo. Partiendo de que estamos en una situación económica expansiva, con resultados económicos en las empresas y en el Estado importantes, que podían permitir hacer otro tipo de políticas, otro tipo de iniciativas que, en todo caso, intentaré luego concretar.

Estamos hablando de que la reducción del desempleo nada tiene que ver con el crecimiento económico. Y esto cada vez está dejando de manera más clara, que confiar a la evolución del mercado la creación de empleo es una barbaridad.

En nuestra provincia, el año pasado se realizaron 210.000 contratos y al final la reducción de empleo registrado fue de 6.086 personas, eso quiere decir que aún con el crecimiento que está habiendo, aún con el enorme número de contratos que se dan, la disminución del desempleo es escasa.

Para ello, nosotros entendemos que tenemos que seguir reclamando forzosamente un cambio importante en las políticas económicas, como elemento fundamental para la creación de empleo, y un papel relevante del diálogo social, poniéndole unas comillas claras en el diálogo social real. Yo oía en la conferencia de inauguración de estas Jornadas cómo se decía que una parte importante del Plan de Empleo había sido el diálogo social. Pues bien, 'el diálogo social' fueron dos reuniones de ambas confederaciones, donde prácticamente lo único que se asumió fue incluir algunas líneas, pero desde luego no una línea básica de lo que debía ser el Plan que se presentaba.

En esta situación, creo que hay que concretar si se trata de empleos de nueva creación, porque se crean más empresas, porque hay más actividad, o si el que haya nuevos empleos tiene que ver con la reducción del tiempo de trabajo y con el reparto del empleo.

Nosotros entendemos que, en estos momentos, hay excedentes suficientes para que la creación de empleo fuese más intensa, excedentes que se han generado a través de una serie de años de moderación salarial, de un aumento de la productividad, de aumento de los beneficios empresariales, de una bajada de los tipos de interés, de menor inflación. Elementos que están pero que han generado una creación de empleo escasa, pero que si estos elementos mañana no están veremos cual es la situación.

Nosotros entendemos que hay márgenes suficientes para hablar de nueva creación de empleo y, a su vez, algo que es importante, la ordenación del tiempo de trabajo, para ver, con procesos de reducción y ordenación de ese tiempo de trabajo, los efectos con relación al empleo. Cuando hablamos de reducción del tiempo de trabajo no estamos hablando exclusivamente de reducción de la jornada laboral. Y de ahí algunas posiciones claras, en cuanto que una ley de reducción de la jornada a 35 horas no sería suficiente, no decimos que no sea necesaria, sino que no sería suficiente.

Reducir por ley a 35 horas y que no llevase aparejado un crecimiento real de empleo tendría pocos efectos para, lo que para CCOO es uno de sus objetivos, la creación de empleo.

Al hablar de ordenación del tiempo de trabajo, hablamos también de eliminación de pluriempleo, también de reducción

significativa de las horas extraordinarias junto a lo que es la jornada laboral, el tiempo parcial, las jubilaciones anticipadas etc.

El tiempo parcial, elemento también con claro intento de potenciación en el Plan de Empleo por parte del Gobierno, ha encontrado una respuesta clara y contundente por parte de los sindicatos, en oposición a como se ve el tiempo parcial en estos momentos. No se puede comparar el trabajo a tiempo parcial que se está planteando en España, con la protección que tiene y con otra serie de inconvenientes, con el tiempo parcial en otros países de Europa. Aquí tiene un efecto de desordenación de la jornada y acumulación del trabajo en pocos días, con acumulación de horas en algunos casos, lo que desvirtúa el contrato a tiempo parcial.

D. José Luis Martínez comentaba que ayer mismo se discutió el acuerdo de fomento de empleo, donde aparecerá la posibilidad de subvencionar el contrato a tiempo parcial. Pues bien, ahí mantuvimos, y al final el consenso se impuso, una postura de ordenar el contrato a tiempo parcial para que pueda ser subvencionado, en relación a que se pueda prestar todos los días de trabajo ordinario, a que no se puedan realizar horas extraordinarias como elemento fundamental para la financiación de este tipo de contratos.

Se puede producir un efecto con el tiempo parcial. Y es que se está pensando desde el gobierno, que si se hace un millón de contratos y son a tiempo parcial, podrán llegar a más personas que si son a tiempo completo.

Eso es en lo que no estamos de acuerdo sobre lo que debería ser la ordenación del tiempo de trabajo. El trabajo a tiempo parcial puede jugar un papel importante, pero no con los planteamientos que se están llevando.

Otro elemento que nos parece fundamental, y que no se contempla, es en relación a los yacimientos de empleo. Los sindicatos pensamos que debería haber habido un planteamiento riguroso en el Plan de Empleo. Nosotros pensamos que existe una vía importante en estos empleos, que aunque no son tan nuevos sí obedecen a nuevas necesidades, sobre todo sociales, y que van a requerir una participación importante de las administraciones públicas puesto que, en muchos casos, no tienen un atractivo económico estos trabajos, respecto del beneficio que van a producir, y por tanto deben contar con la iniciativa pública, en principio.

En relación con la modificación de las políticas de empleo no podemos decir que las adoptadas por el Gobierno sean las más acertadas, sobre todo los cambios propuestos en todo el sistema fiscal, entendemos que no van potenciar todas estas políticas sino todo lo contrario.

Por tanto, yo creo que esas son las dos líneas que estamos planteando: los yacimientos de empleo y el discutir sobre el reparto del empleo en relación con la jornada, dejando claro que existen márgenes suficientes para la creación de empleo.

En relación al apoyo a empresas, desde CCOO existe una posición de apoyo a la creación de empresas. Ahora bien, un apoyo a estas subvenciones, que no puede serlo de manera indiscriminada, sino en qué sectores, en qué zonas...en qué actividades. En definitiva, ordenar de manera clara estas subvenciones para que no se extienda una visión de que cualquier tipo de actividad se tiene que subvencionar. De ahí que en lo que respecta al apoyo a la creación de empresas o creación de empleos, manifestemos que hay que subvencionar los colectivos o zonas en peor situación, pero que el incentivo lo sea para su instalación, o contratación. En definitiva, lo que promovemos son criterios selectivos, porque al final podemos caer en una situación en que cualquier actividad, cualquier situación, debería llevar implícita la subvención.

Bien nada más, y quedo a disposición de lo que se desee plantear en el debate.

Intervención de D. Francisco Javier Hernando Zulaica

Buenas tardes, es obligado empezar agradeciendo y celebrando la iniciativa de la Escuela Universitaria de Estudios sociales en su X Aniversario con la organización de estas Jornadas y agradecer desde UGT la invitación para que participáramos en esta mesa.

Antes de entrar en harina me gustaría hacer una reflexión, porque nos podemos perder un poco en lo que son los apoyos a la creación de empresas, apoyos a las políticas de empleo, si no tenemos claro cual es el norte que la brújula, de las políticas de empleo, debería de marcar.

Ese norte es donde las personas que estamos en esta mesa vamos a diferir, porque quizás al hablar de políticas concretas diferiremos en matices de lo realizable. Pero es fundamental hacia dónde tenemos orientada la brújula, el derecho a un empleo es un derecho constitucional y, además, es un derecho constitucional de ejercicio individual y de garantía colectiva. Sin embargo, es aquí donde la brújula empieza a funcionar de distinta manera. Para nosotros, la educación, el derecho a la sanidad, a una vivienda digna... tienen que ser derechos garantizados desde la propia sociedad, que no se deben, y no podemos, dejar al equilibrio de los mercados. La enseñanza no puede quedar al albur de los mercados, de criterios económicos de rentabilidad de los centros docentes, porque entonces no tendríamos construida este aula en donde estamos hablando. Lo mismo ocurre con la sanidad. Ahora bien, con el empleo parece que no sea un derecho colectivo, parece como si fuera un derecho particular de "sálvese quien pueda", porque al final estas reglas de esta selva del mercado son las que se terminan imponiendo.

Lo que quiero decir es que debemos defender el derecho a un puesto de trabajo con la misma fuerza que defendemos el derecho a la enseñanza. El acceso a un puesto de trabajo es uno de los pilares para nuestro desarrollo personal y para que la sociedad sea una sociedad equilibrada y justa. Y aquí es donde vamos a empezar a diferir.

Aceptar unas políticas de empleo donde la tasa de paro de la gente joven, y voy a llevar la gente joven hasta el umbral de los 30 años, supera la tercera parte del total de los desempleados, creo que no es una cuestión que se resuelva o se argumente acudiendo a elementos de tipo estadístico o histórico, quizás es no querer reconocer que carecen de ideas para garantizar un estado de bienestar con futuro. Porque los jóvenes sois las personas que tenéis que construir la sociedad del mañana y no se puede ofrecer un futuro tan gris.

Deciros un dato interesante, entorno al 19% de los desempleados tienen titulación universitaria. Luego nos encontramos con una disociación entre el norte, el modelo que queremos, y la realidad de construir los caminos. Y aquí encontraremos las diferencias ideológicas entre la personas que estamos en esta mesa. Un poco la diferencia de las ideas.

Podemos entrar a hablar de tipos de políticas de empleo pero hay dos modelos diferenciados: el modelo del mercado, de la libertad de mercado, el modelo neoliberal que conocemos, que es lo que ha producido Estados Unidos, lo que ha producido el Reino Unido, con las consecuencias de la desregularización del mercado de trabajo. Sus consecuencias son la precarización, la rotación, el bajo crecimiento de la productividad y un mandar, enviar, la responsabilidad de la creación de empleo hacia los propios desempleados, en base a establecer cada día menos relaciones de tipo laboral y más relaciones de tipo mercantil, donde los trabajadores se tienen que hacer autónomos, crear sus propias empresas, sus propios puestos de trabajo si quieren tener acceso a una relación que anteriormente era de tipo laboral, con su garantía salarial, con su regulación por convenio...

El otro modelo, básicamente mayoritario en Europa, modelo del Estado de bienestar, que plantea que tiene que haber unos mínimos de garantías, un compromiso por parte de los agentes sociales para que la sociedad se construya en base a principios de igualdad, eso sí respetando diferencias y sin que el umbral de la pobreza supere el 15 ó 10%, recuerdo que en el último indicador del año 96 en España se situaba entorno al 17%.

Hecha esta reflexión podemos empezar a hablar sobre cuales son las mejores estrategias para la generación de empleo.

No habrá política buena si no surge del compromiso de las tres patas que van a definir este plano, que van a ser: las administraciones públicas, las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales.

Las administraciones públicas como expresión de la voluntad soberana del pueblo a través de las organizaciones políticas. Si no hay un compromiso de los poderes ejecutivos, de las organizaciones empresariales y de los sindicatos mayoritarios cualquier política de empleo va a cojear, porque no puedo tener planos de estabilidad si no tengo tres puntos. Cualquier política de empleo va a cojear mejor dicho no va a definir un plano sobre el que construir algo.

Nosotros vamos a propugnar políticas que vayan por ese camino para la creación de empleo. Vamos a suponer que se habla de presupuestos comunitarios para la creación de empleo y que estos presupuestos comunitarios tengan efectos de redistribución en armonización y cohesión social. Planteamos que

haya políticas que coloquen como objetivo principal el empleo y que se basen en el relanzamiento de la inversión pública y privada, fomentando la creación de infraestructuras, la investigación y el desarrollo, la formación y sobre todo, lo que se está llamando actualmente, el tercer sector de la economía social.

Planteamos un reparto más equitativo y solidario de los incrementos de la productividad, la reducción del tiempo de trabajo y la creación de nuevos empleos que hasta ahora no son atendidos por el mercado.

Voy a hacer una pausa, aunque sé que ha sido materia objeto de estas jornadas, nunca la iniciativa privada va a cubrir demandas de tipo social que no son rentables, nunca, va a ser necesaria la implicación de las administraciones públicas, y esto depende de voluntades políticas.

Me he traído un folleto de un Ayuntamiento como el de Gijón donde se compromete a la creación de 1.000 puestos de trabajo a través de un programa, evidentemente de tipo de trampolín, para la inserción de colectivos desfavorecidos hacia ocupaciones emergentes. Eso es lo que falta en los Planes de empleo del Reino de España y en nuestra Comunidad Autónoma, falta compromiso. Bueno será copiarlo, no ya ir a copiar a Francia o a Italia sino en España.

Flexibilidad pactada de las condiciones de trabajo, de acuerdo, si hay rigidez en el mercado de trabajo vamos a entrar a negociarlas con compromiso de creación de empleo. Recientemente, el año pasado, hubo un esfuerzo de negociación, un pacto para potenciar la estabilidad en el empleo, pues bien, después de un año, la verdad es que se ha duplicado la tasa de contratos indefinidos, estamos en este momento en torno al 9 o 10%, pero no se ve que ese compromiso siga subiendo, en los últimos meses no se supera esa tasa.

Esto se puede ligar con la jornada a tiempo parcial o con el asunto de la jornada de 35 horas, vamos a ir a la ordenación del trabajo, pero no a repartir el trabajo entre los que ya están, sino como elemento que nos lleve al compromiso de la creación de empleo.

Podemos hablar de medidas fiscales, de mayor coherencia en el tratamiento fiscal, medidas que fomenten el empleo por cuenta propia. Yo recuerdo que había una medida que se quitó, que era la capitalización de prestaciones por desempleo, donde

las personas que llegaban a una situación de desempleo podían cobrar en un único pago todo el derecho pasivo de esas prestaciones por desempleo, como una forma de capitalizar una idea para el lanzamiento de una nueva empresa. Eso desapareció. Eso sí, salen otras medidas que se denominan rentas de subsistencia, que con ese nombre no le augura un futuro muy deseable a la persona que la solicita.

Medidas que fomenten la contratación a tiempo parcial, pero con los mismos sistemas de protección que el trabajo a tiempo completo. Si quieren cogemos el ejemplo de Holanda, donde hay un sistema de protección social significativo. Fomentar la formación y fomentar unas mediadas concretas para la inserción de colectivos desfavorecidos, o de mayor riesgo, en el colectivo de desempleados.

Aquí vuelvo a coger multitud de ejemplos. En concreto Aragón y una iniciativa muy sensible para los jóvenes, la iniciativa europea de empleo para jóvenes en desempleo con problemas de fracaso escolar o falta de cualificación. En esta segunda edición, en Aragón sólo hay dos proyectos financiados por esta iniciativa, pero es que en la edición anterior sólo había dos proyectos. Cuando en Andalucía, en Cataluña, en Comunidades Autónomas como Murcia o La Rioja el esfuerzo de las Comunidades Autónomas es muy superior.

Podía coger otro ejemplo de falta de compromiso, en el tema del empleo, de nuestra Comunidad Autónoma. Es el mundo rural, del que raramente se habla, como consecuencia del acuerdo para la protección social hay un acuerdo, que tiene unas siglas muy duras AEPSA, que es el sustitutivo del PER, en el cual no solo está el tema de la protección social de los trabajadores desempleados agrícolas de Andalucía y Extremadura, sino que tiene un pequeño apartado para zonas rurales en declive, con riesgo, y Aragón está dentro de ahí, aunque el setenta y tantos por ciento de la población aragonesa está en la provincia de Zaragoza, la verdad es que tenemos una Comunidad Autónoma en que la densidad sobre todo en provincias como la turolense se acerca al 7%, que es la densidad de Finlandia o países nórdicos.

Este Plan de empleo que lo único que hace es garantizar, con base a proyectos generadores de empleo, que se puedan mantener infraestructuras en zonas rurales deprimidas, garanti-

zar mano de obra, o garantizar el asentamiento del mundo rural. Es decir, darles perspectivas de desarrollo a la gente del mundo rural en su entorno, que no tenga que emigrar. Bueno nuestra Comunidad Autónoma, desde la primera edición, no ha dado ni una sola peseta, pero sin embargo se ha venido beneficiando, edición tras edición, a través de las denominadas "brigadas verdes", de la actividad de mantenimiento del medio natural que realizaban las brigadillas que se contrataban para esto. No es que no haya invertido ni una sola peseta, sino que además se ha ahorrado partidas presupuestarias que debería haber destinado a esto.

Se puede hablar de políticas en lo estadístico, en lo macro, pero conviene bajar a lo concreto para ver que depende de donde tengamos el norte de la brújula, para ver que hay medidas, políticas de empleo como la de Gijón que son más generadoras de empleo que otras, como es el caso de nuestra Comunidad Autónoma. Muchas gracias.

Intervención de D. Rafael Zapatero González

Buenas noches ya a todos, y gracias a la Escuela de Estudios Sociales por la invitación a participar en esta mesa redonda que versa sobre nuevas iniciativas de empleo y creación de nuevas empresas. Me voy a referir a consideraciones de carácter general que me parecen sustanciales en la problemática planteada en esta mesa redonda. Ello me va a llevar a hacer consideraciones de política económica en general.

Supongo que saben que las orientaciones para el empleo que aprobó el Consejo Europeo el 11 de diciembre de 1997 resumía cuatro acciones que necesariamente todos los países debían contemplar en sus planes de empleo y que marcan el hilo conductor de por donde van los tiros en materia de creación de empleo en el conjunto de países de la Unión. Estas cuatro orientaciones de observancia obligatoria, por parte de los estados de la Unión, se referían, la primera de ellas a mejorar la capacidad de inserción profesional de los trabajadores, la segunda a desarrollar el espíritu de empresa, la tercera a fomentar la capacidad de adaptación de los trabajadores y de

las empresas a los cambios tecnológicos y por último reforzar la política de igualdad de oportunidades.

Me parece sustancial señalar que la segunda de ellas se refiere a desarrollar el espíritu de empresa porque desde mi punto de vista, es evidente que, en un entorno de economía de mercado, la generación de empleo depende sustancialmente de las empresas. Yo creo que en ningún sitio se generan puestos de trabajo a partir de los boletines oficiales, se generan a través de las empresas.

El principal apoyo por ello que se puede dar a la generación de nuevas empresas y generación de empleo es, utilizando una expresión que utiliza el documento de la Cumbre de Luxemburgo, "Desarrollar un entorno económico favorable, desarrollar un marco macro-económico sano y un verdadero mercado interior", así lo dicen las conclusiones del Acuerdo de Luxemburgo y, en definitiva, ésta es la primera receta a tener en consideración para la creación de empleo y, esto es así, porque, como se ha dicho anteriormente, hay algunos teóricos de la economía que afirman que el fenómeno del paro, la evolución del empleo, o como queramos denominarlo, es un dato macroeconómico más, que tiene unas reglas de evolución independientes de la propia evolución del crecimiento económico, ésta es una teoría que ha tenido cierta base, cierta construcción fundamentalmente en la Escuela de Oxford, pero yo creo que eso no es así, igual que yo lo cree mucha gente que ha barajado esta cuestión, creo que antes ya se ha hecho referencia a esta materia.

La evolución básica del empleo y por consiguiente del paro en todos los países industrializados, con unas situaciones políticas y económicas estables, están íntimamente ligados. Desde el punto de vista empírico, cualquiera de vosotros puede comprobar que tomando las reglas de evolución del crecimiento económico en un lapso de tiempo de 15 ó 20 años, tanto en España como en cualquier país de la Unión o países de fuera de la Unión, las dos líneas que marcan el crecimiento son totalmente paralelas. He observado que en este mismo libro de "Acciones Sociales" se ve un diagrama de cómo en España se ve que desde 1975 hasta la fecha las líneas de evolución de la actividad económica y del empleo son prácticamente paralelas. Sí que es cierto que también se puede demostrar que en algunos países, en algunos momentos y en circunstancias excepciona-

les, un crecimiento económico no siempre tiene reflejo inmediato en el crecimiento del empleo, pero no dejan de ser excepciones a la regla general.

La regla general, desde mi punto de vista, es que para crear empresas y empleo la primera ayuda que se puede prestar es contar con un entorno macroeconómico sano, contar con razonables tasas de crecimiento económico, con estabilidad de precios y con disciplina presupuestaria pública, sin la cual es imposible lograr una estabilidad de precios. Estos son los cimientos para crear empleo y para crear empresas. Es obvio que en un entorno de déficits públicos altos o de altos tipos de interés o de depresión económica, ninguna economía generará nuevas empresa o nuevos empleos. Sobre estos cimientos se levanta una estructura, su estructura debe estar constituida por un entorno fiscal y de cargas sociales adecuado a la carga de empleo, es decir que no grave el empleo como ha sucedido en algunos casos de la economía española, que no grave la mera actividad de un pequeño empresario, que no penalice la contratación laboral, que tenga un mercado en el sector servicios eficiente y que la economía este dotada de suficientes estructuras y con un diálogo social adecuado, este es el marco necesario para la creación de nuevas empresas y para la creación sostenida y a largo plazo de empleo.

En el último decenio se ha hecho alguna mención sobre el mercado de trabajo en la Unión Europea, pero que ahora hay que hablar de empleo en la Unión Europea ya que cada vez tiene menos sentido hacerlo en circunscripciones territoriales inferiores, estamos ya dentro de un mercado único y pronto con una moneda única. Si comparamos los mercados de trabajo de la Unión europea con nuestros competidores más directos que son Japón y Estados Unidos todavía en el último decenio se observa una divergencia notable. En el periodo 86-96 el mercado de trabajo en Europa creció aproximadamente en un 5%, en Estados Unidos un 15% y en Japón un 10,8% es decir en Europa creció tres veces menos que en Estados Unidos y algo menos de la mitad que creció en Japón, ello demuestra que en Europa todavía existen en el mercado laboral rigideces que hacen que los periodos expansivos de la economía no se aprovechen en periodos de tiempo, al menos de un decenio, con las mismas oportunidades que nuestros dos mayores competidores.

En términos regionales europeos, todos sabemos que España cuenta con la tasa de desempleo más alta de la Unión y con el índice de ocupados inferior de toda la Unión, aproximadamente con un 39% de nuestra población.

Ello pese a que en los últimos once años, tomando incluso la evolución del empleo en 1997, el empleo en España se ha incrementado de forma mucho más notable que en el resto de la Unión, ha crecido en un 14% aproximadamente un 240% más que en el conjunto de la Unión, a pesar de todo ello es cierto que España cuenta con una tasa de desempleo muy superior a la del conjunto de la Unión y una tasa de activos también inferior.

El problema del desempleo en Europa hay que recordar que no es nuevo y se remonta a finales de los años 70, incluso podemos considerar que se inicia con la primera crisis del petróleo en los inicios de los años 70. Uno de los motivos que los analistas apuntan como una de las causas sobre la deficiente evolución del mercado de trabajo en Europa, en relación a la evolución de Estados Unidos y Japón es la falta de adaptación de la industria europea y mercados europeos, en relación a los cambios tecnológicos y la apertura de mercados, comparando con la capacidad de adaptación que ha demostrado la economía productiva americana y la economía productiva japonesa.

Dentro de Europa, la posición de España no ha sido favorable, es más la capacidad de adaptación a los cambios tecnológicos de la economía productiva de España tradicionalmente ha sido inferior a la del conjunto de la economía productiva europea y esto porque hemos tenido unos mercados de trabajo tradicionalmente más rígidos que en el resto de la Unión, que a su vez los tenía más rígidos que nuestros dos competidores industriales y porque hasta hace poco tiempo hemos tenido en España una economía intervenida, principalmente en algunos sectores fundamentalmente en el sector servicios, que es un sector cuya liberalización es fundamental para crear empleo en la industria.

Desde el punto de vista del mercado de trabajo se ha hecho una referencia y es cierta, a la masiva presencia de mujeres, de jóvenes y desempleados de larga duración entre los desempleados españoles. La presencia de mujeres es importante, un 32% de los desempleados son jóvenes de menos de 26 años y un 55% de los desempleados españoles llevan en dicha situación más de un año, pero las perspectivas de evolución del mercado

de trabajo español son muy favorables, el número de mujeres ocupadas en España ha crecido un 24,6% frente a un 1% que han crecido los varones ocupados por lo que el número de ocupadas frente al número de ocupados ha crecido 26 veces más.

Esto es consecuencia de la mayor preparación de las mujeres de cara al mercado de trabajo.

En cuanto a los jóvenes su evolución en los últimos diez años también es favorable, pese a su presencia todavía en el desempleo ya que pasan de 48% en 1986 de los desempleados y en este momento suponen el 32%, bien es cierto que es un amargo consuelo pero se ha disminuido su presencia en las listas del paro.

Otro fenómeno, en estos diez años, significativo es que están desapareciendo los ocupados inferiores a 26 años que cuentan con estudios primarios o casi sin estudios, eso indica que la preparación de los jóvenes es mejor, pero también indica que el acceso de las personas con menor preparación es cada vez más problemático en el mercado de trabajo español.

Sin embargo, el porcentaje de parados de larga duración ha crecido en toda Europa, incluso en los países nórdicos que es un fenómeno que no conocían desde hace muchos años. Lo que indica la presencia de colectivos de desempleados que corren un grave riesgo de quedar fuera del mercado laboral.

En algunos casos obedece a que su antigua ocupación ha quedado fuera de las demandas empresariales y en algunos otros casos es consecuencia de la falta de adaptación del trabajador a las nuevas tecnologías.

En las IV Jornadas sobre el empleo que celebró la Unión Europea en 1995 se puso de manifiesto como que diez años más tarde, en el año 2005 el 85% de la tecnología que se estaba empleando quedaría obsoleta y que el 93% de los empleados de la Unión Europea necesitaría algún tipo de reciclaje profesional en ese lapso de diez años, esto quiere decir que el mercado de trabajo es tan cambiante que solo el 7% de los ocupados europeos en este lapso no necesitará formación adicional para reciclarse.

En definitiva, hay medidas cuya formulación me parece sencilla y consustancial al mercado de trabajo:

En primer lugar, alcanzar un ritmo de crecimiento económico estable y saneado, incentivando la competencia y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas.

En segundo lugar, permitir la flexibilidad en la organización interna de las empresas flexibilizando la jornada laboral, facilitando la contratación a tiempo parcial y promoviendo la mejor organización del trabajo, lo cual no se refiere a la reducción de la jornada pero si que es conveniente establecer las formas de flexibilización.

En tercer lugar, mejorando la intermediación en el mercado de trabajo, incentivando las políticas activas de empleo.

Por último, apoyando la creación de trabajo autónomo como germen de creación de nuevas empresas que en el futuro se puedan desarrollar y en este punto quiero hacer una observación que me parece interesante: la economía española no se diferencia de las de otros estados miembros por el número de pequeñas y medianas empresas, pero tiene un dato que la hace singular, España tiene con mucho el mayor número de autónomos, España tiene el porcentaje de mayor número de autónomos de todos los países de la Unión Europea y además se produce otro fenómeno en la evolución de la economía española en cuanto al número de autónomos y es que en España se crea más trabajo autónomo en periodos de depresión económica, al revés de lo que sucede en otros países y disminuye el número de autónomos cuando el periodo económico es expansivo. El trabajo autónomo en España se concibe más como una salida al desempleo que como el germen de una verdadera pequeña empresa, a diferencia de otros países en los que el autónomo se instala con la idea de crear una futura empresa.

Para finalizar, referirme a las ayudas o incentivos que se pueden aplicar para crear una empresa como las subvenciones, como criterio general no dejan de ser un instrumento que afecta a la libre competencia, puede afectar a una empresa en la misma rama y hay que ser cauteloso en la defensa de las subvenciones como elemento incentivador de nuevas empresas.

Las ayudas y colaboraciones a la investigación y desarrollo sobre todo en España que aún está en 7 décimas de punto porcentual por debajo en I+D que el resto de países.

Las ayudas de carácter horizontal a la internacionalización, a la modernización de explotaciones, que es un buen instrumento.

Por último, todos los instrumentos de asesoramiento general a emprendedores, Pymes, viveros de empresas de los cuales en Aragón hay, creo, aceptables instrumentos.

Como creo que he rebasado mi tiempo pido disculpas y con esto acabo. Gracias.

Intervención de D.^a Carmen Casanova Lorente

Buenas tardes, en primer lugar agradecer a la Escuela de Estudios Sociales la invitación a participar en estas Jornadas.

Mi intervención va a tratar sobre las experiencias que tenemos desde la Confederación de Empresarios en la creación de empresas.

Uno de los problemas que tiene España es el del desempleo, de ahí los Planes de Empleo que se han elaborado y se van a debatir en la próxima Cumbre de Cardiff. Uno de los pilares de este Plan de Empleo es desarrollar el trabajo por cuenta ajena y fomentar el espíritu de empresa ya que las empresas son generadoras de riqueza y empleo.

La puesta en marcha de una empresa requiere la capacidad de emprender, ser emprendedor es tener una idea muy clara de lo que se va a realizar, creer en esa idea, además de tener dotes de creatividad, capacidad de asumir riesgos y de aprender de los fracasos. Sin embargo, una empresa no sólo se crea sino que hay que mantenerla viva, por eso hay que mantenerse y formarse en todo lo que se pueda, teniendo una visión a largo plazo.

Los jóvenes, según nuestra experiencia, demuestran un gran empuje emprendedor, sin embargo tienen carencias como la falta de sensibilización y de iniciación al trabajo por cuenta propia y la falta de información de cómo se constituye la empresa. Sobre el primer punto hay que decir que la causa es un enfoque cultural, pues siempre se nos ha educado al trabajo por cuenta ajena, y sobre el segundo creo que ahora ya hay suficientes instituciones que nos dedicamos a asesorar a los futuros emprendedores.

La Confederación de Empresarios de Zaragoza (CEZ) siempre ha apoyado a la persona que acudía para crear una empresa, esto nos llevó a que en el año 96 se creó el servicio de apoyo a la creación de microempresas con el objetivo de dar respuestas a las personas que entraban en el mercado de trabajo a través del autoempleo o por la puesta en marcha de un negocio.

Este servicio pretende fomentar la iniciativa empresarial y ayudar al emprendedor desde que plasma la idea en un papel hasta que el proyecto de empresa toma forma y se pone en marcha. Nuestro ámbito de actuación es Zaragoza y su provincia, partiendo del convenio inicial de colaboración con el Ayuntamiento se ha extendido por toda la provincia con la colaboración de la Diputación Provincial y de hecho en las cabeceiras de comarca como Caspe, Tarazona, Calatayud, Ejea y Daroca con la ayuda de los agentes de desarrollo local prestamos asesoría "in situ" a la persona que demande nuestros servicios.

Las líneas de trabajo que utilizamos fundamentalmente son dos:

Un servicio de asesoría e información que consiste en ayudar a cualquier emprendedor que se acerque a nosotros a construir sus proyectos de negocio desde un punto de vista empresarial, algunos vienen con las ideas claras, pero se les ayuda a ponerles números a esas ideas.

Por otro lado, las campañas de iniciativa, que consisten en la recepción pública de proyectos empresariales independientemente de cualquier tipo de sector, de actividad o envergadura del proyecto, lo que hacemos con estas campañas es una recopilación de proyectos, en el caso de que sea necesario el servicio ayuda a construirlos desde un punto de vista más empresarial, después se hace una selección de los proyectos que se consideran viables y posteriormente, una vez que se han seleccionado, se realizan unas jornadas de formación sobre los aspectos que se consideran importantes en la gestión de una empresa: fiscalidad, trámites de constitución, gestión financiera, fórmulas administrativas. También se lleva acabo un programa de inmersión, en el que, durante dos días, conviven los emprendedores y se realiza una tutorización individual para cada uno y un intercambio de experiencias entre ellos. Posteriormente se les ayuda técnicamente a dar los pasos y realizar un seguimiento y luego, hay un tema que consideramos importante, la promoción de estas empresas, intentamos darlas a conocer a través de reportajes en medios de comunicación o programas de radio.

En este tema, ya he dicho antes que hay muchas instituciones que se dedican a estos temas, de hecho nosotros hemos

colaborado con Ibercaja y CAI en la selección de los proyectos, con el IAF ya que somos entidad colaboradora del programa "Emprender en Aragón" que ha puesto en marcha el IAF. El objeto de este programa es coordinar todas las actuaciones que se hacen desde cualquiera de las entidades para informar y asesorar al emprendedor. También colaboramos con AISEC ya que en el Decanato de la Facultad de Económicas hay una oficina del emprendedor donde se le presta apoyo a todo estudiante que quiere establecerse por su cuenta.

Esta es la mecánica de funcionamiento, pero lo que motiva son los resultados, podemos decir que han pasado 600 personas por el servicio y que hay 40 que entonces eran emprendedores y ahora son empresa.

Sobre el perfil de estas empresas: son microempresas, la media son dos trabajadores, se constituyen como sociedades civiles o como autónomos ya que los trámites son menos costosos y más rápidos. Los sectores de actividad son el sector servicios, principalmente servicios para empresa como pueden ser organizaciones de congresos, brokers en transportes internacionales, asesoría de ingeniería y medioambiental, también servicios informáticos destinados a consultoría, formación, multimedia, otros servicios a la comunidad o servicios sociales que pueden entrar un poco en los yacimientos de empleo, se constituyen centros de día para enfermos de Alzheimer, empresas de economía de inserción, empresas de terapia ocupacional, actividades extraescolares, también otro tipo de empresas comerciales y otras como restauración de muebles, rotulación, talleres mecánicos...

La mayoría de empresas son microempresas y dedicadas al sector servicios. Los temas que recurren al servicio son la constitución de la empresa, la obtención de ayudas o subvenciones, temas fiscales, trámites legales y el Plan de comercio.

Para terminar, lo importante es sensibilizar y que haya una conciencia positiva hacia la cultura de emprender. Muchas gracias.

Intervención de D. José Ramón Solans Solano

Después de estas primeras intervenciones se hace imprescindible agradecer que hayan aceptado la invitación de la Escuela tanto a título particular como institucional. Como quiera

que alguno de los participantes en la mesa ha establecido unos puntos y otros participantes han establecido otros, creo de rigor posibilitar a los miembros de la mesa un turno de intervención de dos minutos para que puedan aportar lo que deseen en función de lo que otros de los intervinientes haya dicho.

Intervención de D. José Luis Martínez Laseca

El moderador se dirige tan directamente a mí... Muy brevemente una postilla sobre la intervención de Francisco Javier Hernando Zulaica con relación a la anteriormente mía. El componente histórico es una evidencia total pero no es que sea una evidencia en términos del pasado, sino una evidencia en términos actuales.

Por simplificar, en Estados Unidos la población activa agrícola es del 2% en Europa estamos en el 4% ó 5%, en España en el 9%, en Aragón en el 10%, no es que sea un componente histórico sino un componente actual y de futuro. Naturalmente esto pesará sobre la evolución futura, porque las tendencias de la Unión Europea tienden a homogeneizarse en casi todo, y disminuir este diferencial en torno al censo de la población agrícola...

En segundo lugar, y es obligación por mi parte en cuanto represento en esta mesa a la Diputación General de Aragón o al menos con ese motivo se me ha invitado. Yo he creído detectar en las palabras de Patxi Hernando un excesivo acento en la falta de compromiso en materia de empleo en nuestra Comunidad Autónoma. Yo no voy a defender lo contrario, quiero decir, que ponernos aquí en posiciones maximalistas no tiene sentido. Nunca hay un compromiso suficiente en un problema tan grave como es el desempleo, la creación de empleo. Nosotros mismos, en la Dirección General, somos críticos con los pocos fondos que nos dan en materia de fomento de empleo, pero no sería justo poner el acento en la forma que lo ha hecho él.

Yo no sé si la alusión al PER, sobre que no se ha destinado una sola peseta es verdad. Bien es verdad también que el componente de paro en el sector agrario en nuestra comunidad es escasísimo. Bien es verdad que en otras actividades: minería, zonas de nieve se realizan esfuerzos importantes para mantener la población en el medio rural.

Yo quería hacer notar, de sus palabras, algo en lo que, como transmisión de mensaje, yo no estaría de acuerdo, no se trata tanto de la defensa a ultranza del puesto del trabajo como derecho individual sino que se trata de la estimulación al autoempleo, a crear empleo y nuevas empresas por parte del Gobierno de Aragón. En lo que sí se están haciendo cosas importantes en la Comunidad Autónoma, aunque nunca son suficientes, pero el hecho de que Aragón esté a la cabeza de las comunidades con menor índice de paro registrado, algo tendrá que ver.

Intervención de D. Francisco Javier Hernando Zulaica

No nos corresponde a nosotros ponerle los laureles a la Diputación General de Aragón en lo que hace bien, ya se los pondrá ella.

Bien, primero dos cuestiones, no personalizo en el representante de la institución sino que hablo a la institución y segundo que la organización que yo represento si por algo se caracteriza es por el clima de diálogo y de paz social.

Decir que hay determinadas políticas de la Diputación General de Aragón con las que no estamos de acuerdo y que esto es un foro para decirlo. Con el compromiso que hay en materia de inversión en el fondo rural sí que bajará ese porcentaje de población activa aragonesa y no será por un fenómeno histórico, sino por falta de ayuda y por necesidad de emigrar a zonas ricas.

Un pequeño dato de laurel y del error: 1.200 millones de pesetas de inversión en zonas de nieve, para que en el mundo rural, que depende del turismo de nieve, haya un elemento de continuidad entre turismo de verano y turismo de nieve y no haya zonas muertas. Una medida buenísima, el censo de Benasque ha subido de 800 personas a 1.200 personas, eso es fijación de población.

El AEPESA son 80 millones de pesetas para Aragón en la edición de un año, la aportación de las comunidades autónomas supera la aportación del Estado. Sin entrar a hablar de comunidades como la de Castilla-La Mancha, Murcia o Valencia que tiene un mundo rural mucho menos destruido que el aragonés pero que sin embargo recibe estos fondos.

Podríamos coger el ejemplo de la aportación de la Diputación General de Aragón en proyectos “Leader” que si no fuera porque otras administraciones apuestan por programas Leader habría muchas iniciativas que no verían la luz. Y programas como los Leader han sido un ejemplo de como cuando hay una inversión continuada en una zona deprimida se genera riqueza y la población se afianza. Rebajaremos la tasa de la población agraria, cierto, pero industrializándola con un componente de servicios, comercial e industrial que no haga depender al mundo rural históricamente de la agricultura y ganadería.

Intervención de José Ramón Solans Solano

Antes de conceder la palabra al auditorio me gustaría comentar dos cosas que me preocupan: el deseo de encontrar trabajo, bajo forma de trabajo asalariado, y la relación posible entre reducción de jornada y formación.

Parece ser que el derecho al trabajo, que no necesariamente a un puesto de trabajo, es un derecho constitucional. Parece ser que, tal como van las cosas, el trabajo asalariado no va a ocupar la centralidad del trabajo como lo era en otros tiempos. Parece que, como señalaba Carmen Casanova, hay un elemento integrado en la cultura, que hace que la percepción del trabajo se vea como trabajo asalariado y no como otro tipo de trabajo. Quizás en esto tenga su influencia un éxodo rural tardío —huida de lo rural, que suponía actividades con cierta autonomía frente a la actividad como trabajo asalariado en lo urbano—. Probablemente este éxodo rural más tardío en España, explicara algo de esto. Ahora bien, el papel de la educación, incluida la educación universitaria, puede ser fundamental en este caso. Permanentemente se ofrece al mundo estudiantil el trabajo en su forma de trabajo asalariado, casi en exclusiva, con lo cual, se entra en una dinámica de reforzamiento. En este sentido, me parece un tema interesante como abordarlo.

Por otro lado, el otro tema, en el que, tal vez, se pueda alcanzar cierto consenso. Consiste en ver la jornada de trabajo como jornada de trabajo-formación. Por parte de los sindicatos se plantea la reducción de jornada de trabajo, y por otro lado, por parte de Rafael Zapatero se apuntaba la necesidad de que

al menos alrededor del 93% de la población asalariada, en los próximos años, necesitará formación para adaptarse a los puestos que aún no están pero son necesarios.

Desde la perspectiva del trabajador si quiere permanecer en un puesto de trabajo necesario para el funcionamiento de las empresas, necesitará aumentar su jornada de trabajo-formación, a no ser que parte de esa formación se realizase dentro de la jornada actual de trabajo. De ahí, que se puedan establecer líneas de consenso entre reducción de jornada de trabajo y realización de formación por los trabajadores en una jornada de trabajo-formación. En este sentido podríamos hablar, por ejemplo, de 35 horas de jornada de trabajo más 5 horas de formación, en una jornada de trabajo-formación de 40 horas.

Intervención de D. Rafael Zapatero González

El dato no lo he facilitado yo, sino que es un dato de la Conferencia de Empleo de 1995 y además es un dato generalmente admitido, que el 93% de los trabajadores de la Unión Europea en ese lapso de diez años necesitarían reciclaje para adaptarse a las modificaciones tecnológicas de su propio puesto de trabajo, eso es una realidad que todos estamos viviendo y en Aragón hay una demanda muy notable de formación.

En cuanto al tema de 35 horas, con todos los respetos para los representantes de los sindicatos, es un tema que no se puede banalizar, quiero decir que en principio no me atrevería a manifestarme en contra de una posible reducción de jornada, históricamente en este siglo ha habido muchas reducciones de jornada y evidentemente la jornada actual no es la misma que había a principios de siglo.

La tendencia en la economía es a reducir jornada y manifestar que hemos llegado al límite de reducción de jornada no me atrevería a decirlo, lo que si me atrevería a decir es que la reducción de jornada debe tener dos condiciones: una debe de ser consecuencia de las mejoras, alteraciones, actualizaciones implementadas en el mercado de trabajo. Por decirlo de una manera muy llana, sólo se puede reducir jornada cuando los avances han permitido mantener unos costos de producción razonables y la reducción de jornada es un sistema para distri-

buir mejoras económicas, excedentes y mejoras en la calidad de vida, es un proceso progresivo, nunca sin acuerdo previo de empresas y trabajadores, es absolutamente imprudente plantearlo desde el Boletín Oficial del Estado.

Dudo mucho que en Francia, donde se experimenta con más cuidado con la cuestión, dudo que prospere. Yo recomendaría un trabajo sobre reducción de jornada en una revista prestigiosa: "Papeles de economía española" en su número de diciembre, está hecho por dos catedráticos de economía alemanes y analizan cuales son las consideraciones históricas y económicas que llevan a producir esta reducción de jornada. Y vienen a concluir con lo que yo he dicho.

Coloquio

Pregunta

Yo quería hacer dos puntualizaciones:

Hacia la DGA, ¿cómo se puede entender política de empleo junto con querer anular la oferta pública de 1996?

Hacia los sindicatos, sobre la contratación a tiempo parcial, ¿cómo se puede pretender que la gente pueda desarrollar un proyecto de vida, cómo se pretende que con 60.000 pesetas lo desarrollen?

Repuesta D. José Luis Martínez Laseca

A mí me parece un error mantener el empleo público por el mero hecho de mantenerlo, habrá que mantener los empleos que se necesiten y si en un determinado departamento no se necesitan esos empleos, que se supriman. Otra cosa es que haya unas necesidades sociales por atender y se cubran esos empleos, porque, de otra manera, como cubramos los empleos innecesarios y consiguientemente el conjunto de los funcionarios estemos sin trabajar, el año que viene cuando volvamos por aquí, nos criticarás y con mucha más razón que ahora.

Si lo que estás criticando son hechos que demuestran incoherencia en la actuación de una administración pública estoy a tu lado, tenemos que ser coherentes, pero en lo que no estoy de

acuerdo es en la creación de empleo por las administraciones públicas como la mera creación de empleo sin respuesta a necesidades concretas, esto no.

Intervención de D. Emilio Alloza Díez

Desde el BOE no se crea empleo, en algunos casos se promete y no se cumple, y no es que se haya congelado sino que ha desaparecido. En relación a lo que planteabas sobre tiempo parcial y temporal, tal vez hacías referencia al acuerdo de fomento de empleo de la Comunidad Autónoma. Nosotros entendemos que el aceptar el contrato a tiempo parcial es difícil, que el reducir las horas extraordinarias sea un volumen suficiente como para permitir una contratación mayor pero como las características de las horas extraordinarias se pueden producir de una manera estructural, continua o también en momentos específicos, el efecto que se quiere producir es la reducción real de horas extraordinarias, de ahí que exista la posibilidad de contratación a tiempo completo o tiempo parcial.

La posición en relación al contrato a tiempo parcial respecto a los sindicatos está clara: qué cobertura va a tener, qué voluntariedad va a existir, qué compensaciones, qué horarios etc.

Yo decía que habíamos fijado unas condiciones que era, por ejemplo, la prestación de servicios todos los días y en horarios iguales, poníamos un ejemplo ayer en la discusión: no podemos permitir que el contrato a tiempo parcial se convierta en un contrato en que se trabaja tres días porque posiblemente eso va a impedir el poder buscar otro trabajo complementario. De ahí que si se ordena de una manera diferente con una serie de cautelas, de mejoras y cierta voluntariedad lo puedan hacer recomendable. En muchos casos se llegan a hacer distintos contratos a tiempo parcial para cubrir el mismo puesto de trabajo y eso es en lo que no estamos de acuerdo.

Intervención de D. Francisco Javier Hernando Zulaica

Matizar la última cuestión, no hay vasos comunicantes: horas extraordinarias y contratos a tiempo parcial, si alguien va con

esta filosofía se va a encontrar de frente con las organizaciones sindicales.

La cuestión no es donde tengo un puesto de trabajo, ahora tengo dos a media jornada. Lo que ocurre es que las necesidades de producción de la empresa sí pueden generar empleo si hay unas formulas de contratación a tiempo parcial, si son más ágiles, si están más protegidas...

Yo quisiera hacer un comentario sobre la oferta de empleo público, desde luego el tema no es mantener por mantener puestos de trabajo, pero tampoco destruir. Cuando los presupuestos generales dicen que no se convocaran más del 25% de las plazas vacantes generadas por excedencias, por jubilaciones, etc. ya no hablamos de destruir sino de precarizar, porque las necesidades existen y se cubren por personal eventual y de ahí las altas tasas de eventualidad de la administración pública, que eso si es de vergüenza. Y por otra parte lo que se hace es desviar partidas del Capítulo I hacia partidas del Capítulo VI (el capítulo I es el de gastos de personal y el Capítulo VI es el de transferencias, inversión para trabajo suministrado) y voy a dar dos ejemplos:

Diputación General de Aragón, Instituto Aragonés de Servicios Sociales, centros de atención de servicios sociales, la gestión de esos centros se está sacando a empresas privadas, y no estamos hablando de vigilancia o de servicios de urgencias o servicios de transporte, sino de centros tan esenciales para el Estado de bienestar como son centros de servicios sociales.

Instituto Nacional de Empleo, Plan de empleo del Reino de España, campaña de un millón ochocientas y pico mil encuestas para los desempleados de este país para ver que medidas de orientación o apoyo quieren, esto que es competencia propia de un servicio público de empleo como el Instituto Nacional de Empleo, o la parte transferida, se saca a través del Boletín Oficial del Estado a concurso a entidades con personalidad jurídica propia y ahí cabemos todos, y se va a hacer esa actividad en las propias oficinas de empleo. Lo que es responsabilidad de las administraciones es garantizar un nivel del estado de bienestar con titularidad pública y con gestión pública y eso se hace a través de la oferta de empleo público, eso no se hace a través de la privatización de sectores esenciales para el mantenimiento del estado de bienestar, y esto hila con una intervención que ha habido

durante la exposición en la que se acusaba al estado de tener un excesivo intervencionismo en el sector de los servicios, porque desde políticas neoliberales se entiende que servicios básicos del estado de bienestar como son servicios sociales, la sanidad, los servicios públicos en general el estado es intervencionista y lo que hay que hacer es privatizar el correo, privatizar la sanidad, pero eso sí con una inversión en las infraestructuras de los impuestos de todos los ciudadanos. Así pues que la pregunta no es tan banal si rascamos en profundidad de lo que hay detrás de esas políticas que como decía al principio es cuestión de donde se orienta la brújula y de dónde está el norte.

Intervención de D. José Luis Martínez Laseca

Yo creo que esto nos llevaría a otro debate, el de la privatización, el de la organización de las administraciones públicas, el de la organización de los servicios, pero habría que preguntar también quien se ha encargado de la privatización, que se haya efectuado una privatización concreta de los servicios sociales... me gustaría saberlo para poder actuar con conocimiento de causa.

Lo que sí es fundamental, y esto es una reflexión que hago como funcionario, es que la administración cada día se tiene que justificar más, es decir, que los empleados públicos somos un sector favorecido en los tiempos de gran flexibilidad, tenemos un empleo muy inflexible y en tiempos de inestabilidad, tenemos un empleo estable, somos en el conjunto de la sociedad de los sectores más favorecidos y esto lo tenemos que justificar y nos lo tenemos que ganar, como reflexión general, porque si no el resto de la sociedad, los que no tiene empleos estables, no nos lo consentirán y obviamente tendrán razón.

**Sesión de clausura:
El futuro de los profesionales
en relaciones laborales**

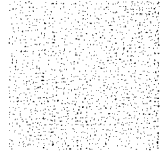
**Quinta ponencia:
Formación universitaria
y salidas profesionales**

D. ANTONIO V. SEMPERE NAVARRO
*Catedrático de Derecho del Trabajo
y Director de la E.U. de Relaciones Laborales de Murcia*

Moderador
D. AGUSTÍN SANCHO SORA
Profesor-Secretario de la E.U. de Estudios Sociales



Formación universitaria y salidas profesionales



Antonio V. Sempere Navarro

Moderador D. Agustín Sancho Sora

Esta ponencia se presenta en un momento muy oportuno porque como sabéis el Rectorado ha presentado un mapa de titulaciones donde esta incluido el segundo ciclo de Relaciones Laborales.

El profesor Sempere combina su actividad investigadora, algunos de cuyos temas están orientados a la prevención de riesgos laborales, con la Dirección de la Escuela de Relaciones Laborales de Murcia. Pertenece a la Comisión Permanente de Directores de estas Escuelas que se creó para mantener un contacto y una coordinación entre todas las titulaciones en Relaciones Laborales. Está designado como miembro de la Comisión para hacer un seguimiento sobre el documento de trabajo de segundos ciclos que se está elaborando por los Rectores que pertenecen a la subcomisión de Ciencias Sociales y Jurídicas del Consejo de Universidades y que afecta a las titulaciones de Relaciones Laborales. Seguro que las sugerencias del profesor Sempere van a ser de gran interés. Cedo la palabra al profesor Sempere.

Intervención de D. Antonio V. Sempere

Muchas gracias por la presentación, muchas gracias por la invitación a los organizadores, gracias a esta Escuela, hermana

de la que dirijo. Vamos a ver como abordamos el tema, aunque, como ha dicho el profesor Agustín Sancho, el tema que os preocupa inmediatamente es el segundo ciclo, yo quiero ser un poquito fiel al diseño de los organizadores que me habían pedido que reflexionase sobre la diplomatura y salidas profesionales de los estudios de Relaciones Laborales.

Este tema puede dar de sí para unas jornadas. La limitación de tiempo me ha hecho llegar a un planteamiento metodológico poco riguroso que es el de lanzar ideas. Tengo aquí 20 ideas y cuatro reflexiones finales.

Todas las ideas son discutibles y lo que aspiro es a que se discutan, no a imponerlas. Son las siguientes: hoy en día tiene un sentido muy distinto el hablar de formación universitaria y salidas profesionales al de hace seis, ocho o más años. Este sentido distinto es que la formación recibida en las universidades no es una formación igual en todas las universidades, mi punto de vista es que según donde se haya estudiado se tiene una preparación u otra. No me refiero a tener profesores magníficos o normales, no me refiero a eso, sino al tema de planes de estudio. Si se cogen los planes de estudio de Relaciones Laborales, tienen poco que ver el diplomado que haya estudiado en Salamanca con el que haya estudiado en Zaragoza, porque los planes de estudio tiene planes muy heterogéneos, contenidos distintos. Eso quiere decir que las universidades en el ejercicio de su autonomía, si lo hacen bien, estarían dando una formación más adecuada a las necesidades sociales del contexto o, si lo hacen mal, estarían perdiendo la oportunidad de hacerlo.

Esa primera idea se traslada a la segunda estrechamente conectada, la flexibilidad de la que tanto se habla. Hay que ser flexible pues prediquemos con el ejemplo, cada uno tiene una flexibilidad, libre configuración y optativas: ¿has buscado marías de aprobado general? o ¿has buscado materias que te den ventajas sobre tus competidores?, ahí hay una segunda idea que lanzo para que cada uno haga lo que quiera: o hacer una carrera cómoda con aprobados o una carrera con formación para luego competir bien. Esto es la mayoría de edad académica.

La tercera idea es trazar un punto de inflexión entre los que obtienen el título viejo y el que obtiene el nuevo. Aquí existen opiniones distintas, contrapuestas sobre como se conectan los viejos

diplomados graduados sociales con los nuevos de relaciones laborales. Hay quienes opinan es la continuación y hay quienes opinan que están en planos distintos ¿Cómo ha afectado esto al tema de formación y salidas profesionales? Yo tengo que decir que si ha afectado de algún modo lo ha hecho positivamente puesto que al dar más contenidos y más posibilidades desde el punto de vista de formación de la Universidad no se puede admitir que haya habido empeoramiento sino mejora y si en algún caso no ha sido así es que ha habido fallos concretos de ese caso, pero no en el diseño. Así que esta idea ha tenido que ser positiva.

La cuarta idea se refiere, y la recogeré al final, a las expectativas de salidas profesionales depositadas en el segundo ciclo. Hay que partir de una realidad: hoy en día toda titulación incluida telecomunicaciones tiene suficientes hombres y mujeres para atender las necesidades del mercado de trabajo. No existe una titulación mágica que suponga el título en una mano el empleo en la otra. De tal modo que pensar que con la existencia de un segundo ciclo supone garantizar el empleo es una ilusión y como todas las ilusiones es legítima pero cuando no se realizan hacen hacerse desilusiones. Yo animo a buscar las expectativas profesionales con lo que hay sin perjuicio de pensar en el futuro.

En quinto lugar, a mi me gusta mucho el primer día de clase a los alumnos de 1º hacerles una reflexión, la de aprovechar la universidad. Es un monstruo en el sentido de gigante, lo normal es fijarse en la imagen general, pero si te aproximas te fijas en los detalles. Yo creo que hay muchas personas que no se fijan en los detalles, que no se enteran. Creo que hay muchas personas que sólo vienen a buscar un título. Si uno quiere, exprime las posibilidades a fondo.

Yo soy de los que están en contra de esa pasividad y esto no es una fábrica de empleo sino de transmisión de conocimientos y ciencia.

Esto enlaza con la sexta idea: la formación que da la universidad para el empleo no deben ser sólo clases sino también una formación de enseñar habilidades, destrezas, lo que se llama formación práctica. Por ley estos Planes deben tenerla, yo voy más allá, voy a los convenios que tenemos con instituciones, realizar estancias aunque no cuenten en el curriculum a efectos de créditos da igual, realizar prácticas en despachos de profe-

sionales, de empresas, administraciones... es un aspecto fundamental, aunque luego se quiera opositar. Estas cosas no llegan a la puerta de nadie, hay que movilizarse. Creo que cuando se habla de formación es importante no hablar sólo de Planes de estudio porque la formación está en todos estos sitios. También en las Escuelas de Práctica Laboral o instituciones dependientes de los Colegios pueden ser un complemento de formación interesante como puede ser la formación de postgrado, títulos de especialización, masters... porque la formación no tiene un único objetivo, no estamos aquí para preparar opositores ni buenos graduados sociales colegiados, estamos aquí para transmitir conocimientos y formar a la gente en el campo elegido. Una buena Universidad no es la que prepara para ser abogado o graduado social, una buena universidad es la que prepara para ser jurista o conocedor de las relaciones laborales. Así que cada uno en función de los objetivos que se marque tendrá que completar su formación y exigir a los profesores y a él mismo, y decir cómo es la formación que me están dando y cómo es la formación que me estoy dando. Este es un proceso activo al que no se les suele preparar. Yo veo que los alumnos llegan del COU sin esa conciencia de que ellos se están haciendo a sí mismos, la universidad es un instrumento. Mi gran conclusión es que pensar que la formación es el contenido del plan de estudios es pensar poco.

Con lo cual os abro un segundo archivo pensando en salidas profesionales, la idea general es la que acabo de resumir en la primera parte, la pongo por delante, tiene mucho que ver con las noticias de los telediarios de estos días. Hace unos años en París hubo una revolución estudiantil en el que uno de sus lemas era: la imaginación al poder. Eso vuelve hoy con otras fórmulas más economicistas, más librecambistas, es lo que vuelve cuando se habla de flexibilidad, polivalencia, readaptación...hay unos sistemas que se pueden combinar.

Es como ir a una cafetería del viejo sistema comunista, es un chiste pero yo lo cuento como historieta: va uno a una cafetería y hay dos bidones y le dicen: usted ¿qué quiere el bidón A o el B? En el A hay leche, en el B hay café, usted tiene que decir si quiere A o B. Pero yo no quiero ni A ni B. Entonces no le damos nada. Todo está reglamentado, todo es rígido, sólo hay dos posibilidades o café o leche. Un sistema más flexible con los mismos

componentes puede llevar a decir a la carta : café con leche, descafeinado, leche manchada, cortado...

La persona que estudia relaciones laborales y dice que no tiene trabajo porque el lugar en el que vive hay muchos graduados sociales para mí está mirando bidón A o bidón B. La equivalencia que los españoles hemos hecho entre titulación y vida profesional no va con los tiempos que corren. Puede funcionar para un porcentaje de personas, es muy pequeño no llega al 10%, afortunadamente, dicen los que ya están colegiados, ahí hay una autorregulación. Hay que poner las antenas, ver cual es la formación y lanzarte sin pensar que no estás desempeñando el trabajo de la carrera que estudiaste. Esto tiene que ver con estar en el momento oportuno en el sitio oportuno, lo que dijo el señor Blair, este termino ocupabilidad lo tenéis en el Real Decreto de Agencias de Colocación y Servicios de empleo integrados y en el preámbulo, se habla de ocupabilidad, bienvenido si lo dice una persona y se proyecta...Que quiere decir, esto no es descubrir nada, esto es enunciar lo que siempre estaba pasando pero no se le daba ese nombre, cuando se acaba el agua en un manantial buscas otro, si una salida profesional no tiene tanto éxito como antes buscas otra, ¿dónde la encuentras? Esos son los nichos de empleo.

Como salidas principales, la formación debe preparar para ser el profesional clásico modernizado, el graduado social ejerciente que está en un despacho solo tradicionalmente, modernamente asociado con otros profesionales para ofrecer un asesoramiento integral, capaz de resolver todos los problemas desde como abrir una empresa a como contratar, como despedir, como pedir el desempleo y como pedir la viuda la pensión, pasando por como hacer las cotizaciones, las declaraciones etc.

Esta profesión va a existir siempre pero lleva en su naturaleza el adaptarse. Adaptarse significará nueva formas de publicidad y estar conectado por ordenador y a lo mejor anunciarse por televisión y dar asesoramiento externo como profesional, desde luego, será una salida. Dentro de esa salida la formación afecta al asesoramiento, si sabes derecho fiscal podrás asesorar en tributos, si sabes derecho procesal podrás acudir a los tribunales si no lo sabes será difícil desarrollar la tarea, si sabes derecho administrativo podrás llevar los recursos...conecto esto con la universidad que hayas estudiado, si está o no en su plan de

estudios. Todo me parece legítimo simplemente digo los condicionantes. También la administración es empleadora de graduados sociales pero en los tiempos que corren se procede a ajustes de plantilla, todos sabemos que ha habido momentos álgidos ahora hay restricciones y la Administración del Estado no nos aporta soluciones pero quizás en el Inem, o Comunidad Autónoma se abra un plan que necesite estos titulados. La administración sigue siendo una salida.

El mundo de la empresa es una salida según la dimensión de esta, la nueva diplomatura creo que prepara muy bien para el tema de gestión de recursos humanos, que siempre ha existido, antes se la llamaba de otra forma hoy en día dices que alguien es Jefe de personal y parece prehistórico, la modernidad lleva a llamarte Director de recursos humanos. Lo que me interesa es la preparación que se recibe: aumentada la presencia de las áreas de organización de empresa, psicología industrial y social, y mantenida la presencia del núcleo jurídico-laboral, de contabilidad y economía, creo que sin ser diplomados en empresariales que miran al exterior de la empresa y nosotros al interior creo que estamos en condiciones de competir mejor.

El autoempleo, hace dos años un técnico del Inem se esforzaba en explicar a los alumnos que su salida era el autoempleo, pero ¿que es el autoempleo para los diplomados en relaciones laborales? Seguramente se refería a una cooperativa de servicios o creación de una sociedad laboral o asesoría en conjunción con economistas o licenciados en derecho o quizás se refería al dicho: búscate la vida y aunque no actúes como un graduado social clásico, si por ejemplo sabes que la Diputación de Aragón va a destinar 800 millones para iniciativas locales véndele tu intermediación para tramitarlo y te das una vuelta por las empresas de la zona y a cambio de una comisión lícita estás autoempleándote aunque sea temporalmente en la tramitación de subvenciones o captación de clientes o autoempleo también es ir vendiendo seguros de vida o jubilación, porque un graduado social va a explicar bien las ventajas, no tiene incompatibilidades, no hay capitalización... eso es búscate la vida, a mi me parece bien.

Un nicho de empleo lo están siendo las ETT y han contratado bien es verdad como administrativos, con lo que es subempleo, pero que te interesa un empleo donde nadie te garantiza ganar nada o un subempleo en el que te ofrecen ganar poco,

eso ya es decisión personal. Seguir a la expectativa o empezar con algo, las ETTs en algunos casos han sido vehículos de colocación al igual que los sindicatos o organizaciones empresariales más que como empleo, yo lo veo como iniciación al empleo. Son poquísimos los que van a vivir de un sindicato o una patronal, pero como iniciación no está mal.

A mí no me molesta que quién está vendiéndome una chaqueta sea economista. El uso de los conocimientos estés donde estés vas a poder usarlos. Voy a poner de ejemplo a mis hijos y me dicen: ¿yo para qué quiero estudiar lengua si no voy a dedicarme a escribir libros o ser profesor? este para que quiero es muy pobre. Así que cualquier salida profesional puede significar que los conocimientos han sido útiles.

Para terminar, tenemos prevencionistas, auditores socio-laborales, asesorías, oficinas de creación y diseño de empresas, de selección de personal, todas estas salidas están a nuestro alcance. Lo que sucede es que si hubiera dudas, como si las tuviera, que no las tengo, sobre la calidad de este agua, ¿a quién acudiría? ¿quien lo analiza? Sistema medieval: solo lo puedo llevar a analistas de agua, sólo lo puedo llevar allí, si lo llevo a otro sitio a mi me pueden sancionar, y al que lo analice le impiden trabajar. Sistema actual: se lo puedo llevar a un veterinario, a un biólogo, a un químico, a un médico, un FP técnico de laboratorio, a ocho profesiones. ¿Quién me puede hacerla declaración de la renta? Sistema medieval: asesores en declaración de la renta. Sistema actual: diplomado en empresariales, licenciado en empresariales, economista, abogado, diplomado en relaciones laborales, lo puedo llevar a ocho o diez profesiones.

¿Quiénes son prevencionistas, quienes son asesores fiscales, quienes hacen gestión de recursos humanos? Hay muchas profesiones que dicen, sólo nosotros. La sociedad no va por ahí. Hay que distinguir dos grandes grupos: profesionales colegiados con competencias regladas, como abogado, como graduado social, pero como gestor de recursos humanos, como asesor, es quien sepa y pueda. La formación en estos terrenos es más importante.

Acabo diciendo que, estas ideas las hemos tenido presentes los que hemos llevado a cabo la propuesta de que haya segundo ciclo para los diplomados en relaciones laborales en Ciencias del Trabajo o como se llame. Nos hemos encontrado la oposición medieval de quienes dicen: ¿cómo recursos humanos?

Esos somos nosotros. ¿Asesoramiento jurídico? Esos somos nosotros. ¿Asesoramiento fiscal? Somos nosotros. Esta dificultad es el pretender el monopolio a día de hoy, por parte de quien no lo tiene o quien lo tiene y lo quiere conservar. Partiendo de esto el diseño que hemos llevado al Consejo de Universidades es un diseño que no se superpone con otras carreras.

El segundo ciclo quiere ser interdisciplinar, justificado como otras titulaciones: Ciencias del Mar o Ciencias de la Educación Física que tienen un objeto material. Estudiamos una cosa y lo hacemos desde distintos puntos de vista y resulta que quien tenga esos estudios acaba sabiendo más que nadie del objeto material porque ninguna otra titulación prepara tanto. Evidentemente, aceptamos que de Sociología sepa más un sociólogo, que de Derecho sepa más un jurista, de Psicología un psicólogo, pero no aceptamos que haya alguien que sepa más de economía del trabajo, de derecho del trabajo, de gestión de recursos humanos, de historia del trabajo... Ese es el planteamiento que hemos hecho, que no colisiona con las profesiones tituladas. No es un segundo ciclo que pretenda quitar competencias a los psicólogos, sociólogos, economistas o abogados sino es para reforzar el perfil profesional de quienes lo deseen. Otro malentendido que he encontrado en muchos sitios es que el segundo ciclo no anula al primer ciclo. Expresamente me pareció bueno decir que graduado social solo puede ser el que tenga la diplomatura, de modo que si alguien que ha estudiado sociología o derecho y pasa al segundo ciclo será Licenciado en Ciencias del Trabajo pero no Graduado Social. Si la ley en unos años quiere ampliar o reducir las competencias que lo haga, pero en la universidad estamos ofreciendo mayores posibilidades de formación en esos viejos o nuevos yacimientos de empleo.

Seguramente el profesor Sancho me habrá puesto un notable alto porque he fallado en el control del tiempo, os doy las gracias por vuestra atención.

Coloquio

Pregunta

Los diplomados en relaciones laborales, por lo que estoy viendo, han tenido un gran padrino, si lo consiguen, en la Licenciatura de Ciencias del Trabajo. Realmente el profesor Sempere ha profundizado mucho en todo el procedimiento de la diplomatura y en la formación en diversas Escuelas. Creo que ha contactado muchísimo con esta profesión, su formación y función social y creo que ha sido un buen trampolín ante el Consejo de Universidades. Yo quiero darle la enhorabuena.

Yo quería decir, porque hay cosas afines, lo difícil que es cambiar la mentalidad en las diplomaturas tradicionales. Pero lo realmente difícil es incorporar en los planes de estudio y en la formación directa al alumno esta nueva dimensión que el título capacita para un mercado más libre y para aquel que lo haga bien, no tanto para esa especialidad o ese coto privado. En Trabajo Social nos pasa igual. Es una diplomatura que capacita para algunas cuestiones más que las que hasta ahora y se entra en competencia con educadores, psicólogos y otro tipo de profesionales en servicios sociales. Cambiar esta mentalidad, desde las Escuelas, creo que es lo verdaderamente difícil. Pero si queremos transformar desde la base, creo que los planes de estudio no contemplan esta pluralidad en el empleo. Gracias.

Respuesta D. Antonio Sempere Navarro

Las gracias las doy yo por estas apreciaciones y conozco, en la medida que me es posible, la diplomatura de trabajo social. En el nuevo edificio, que vamos a construir, vamos a compartir centro al igual que aquí. Pienso que son titulaciones paralelas, no confluyentes. Creo que la intersección entre ambas no va más allá del 5%; la mentalidad y las inquietudes son distintas. Yo, a riesgo de que alguien se enfade, voy a leer las tres últimas líneas de ese informe al que antes aludía. Lo que se está pidiendo es la implicación de profesores de nivel o responsables de grupo que asuman, como propia, la directriz de una licenciatura que en muchos temas puede ser pionera. Que nadie se enfade, pero creo que lo que le sucede a las Escuelas es que son las

hermanas pobres de la Universidad, no sólo en dotación de medios sino en consideración y modo en que se mira a profesores y alumnos de Escuelas Universitarias por parte de responsables de investigación, directores de departamento, decanos... En muchas ocasiones es intolerable. Qué pasa ¿que estas Escuelas no deberían de estar en la universidad y que son formación profesional como dicen algunos? Eso es una contradicción con la Ley de Reforma Universitaria que habla de ciclos. Lo que tenemos son ciclos y una diplomatura puede estar en una Escuela o en una Facultad. La dificultad en dar credibilidad a los estudios, o el enfoque adecuado o el contenido adecuado a las materias, está en que no se han puesto a pensar en ello las personas que debían porque no tiene que haber diferencias entre licenciatura y diplomatura, ni en la exigencia, ni en el trato, ni en los medios que se ponen a disposición. Sin embargo, yo percibo esa mentalidad distinta porque doy clase en facultad y en escuela. ¿Por qué? No sé, el Director del COIE, que es una oficina del Inem que está en la Universidad, merced a un convenio, me dice que cree detectar lo que llama el agobio por el empleo en nuestros alumnos, que al serlo de ciclo único entran y si van normal han aprobado 1º y que piensan que enseguida acaban y deben buscar empleo. Al ser tan cortos los estudios se genera un efecto boomerang. Se dice: la sociedad no necesita tantos licenciados, necesita diplomados porque el trabajo no requiere nivel de licenciatura y en 1º ya se dice "no voy a encontrar trabajo", qué hago aquí, para qué estoy aquí. Él me dice que esto afecta a la mentalidad, no lo sé porque ese no es mi campo, pero ojalá que en Jornadas como estas y con el tiempo lo cambiemos porque no debería de ser así.

Respecto del 2º ciclo de Trabajo Social, estoy siguiendo el tema y el que empecemos a pedir segundos ciclos todos a la vez dicen que nos perjudica a todos a la vez. No sé si es una excusa de mal pagador, porque cuando hemos ido a ver al Secretario del Consejo de Universidades nos decía: sí pero es que estáis vosotros, están los ATS, los... y nos sacaba una lista. Eran cosas que se decían para ver las dificultades, pero si alguien se cree la Ley de Reforma Universitaria hay que sacar la conclusión de que la coherencia del sistema lleva a quien quiera de pasar de un primer ciclo a un segundo coherente. A mí no me vale que me digan que pueda ir a Técnicas del Mercado

o Ciencias de la Información, eso no es un diseño coherente, un diseño coherente es que haya cierta continuidad. Nosotros hemos propuesto la total. Ahí estamos, veremos que tal.

Pregunta

¿Qué opinan sobre la función pública, tanto en España como en Europa, porque en Europa no estamos considerados como diplomados sino Bachiller, FP...?

Respuesta D. Francisco Rojo Romón

No es cierto que los Graduados Sociales en Europa no tengamos ninguna consideración. Estamos dentro del catalogo de profesiones universitarias y, si es cierto que el gobierno español tiene que corregir determinadas circunstancias y el Consejo General de Colegios de Graduados Sociales se ha hecho partícipe de las preocupaciones, no es sencillo pero no creáis que en Europa el Graduado Social no tiene consideración de universitario. Lo que ocurre es que del graduado social en Europa se conoce muy poco. Esa es una realidad que tenemos que construir.

Respuesta de D. Antonio Sempere

Estoy encantado de que los alumnos se movilicen por este motivo. Me alegro. Cuantos más alumnos se movilizan, se es capaz de transmitir el problema que es técnico. Desde otro punto de vista, no es fácil encontrar el parangón de la profesión o titulación fuera de aquí. Las escuelas nos encontramos con dificultades para enviar Erasmus; este año enviamos a Finlandia, también hay algo en Italia con los "consulti di lavoro", pero no son idénticas. Uno de los tabúes, saliendo al paso de la flexibilidad, es que si existe desde hace tiempo una titulación que empezó sirviendo para una profesión, pero que sirve para más y que funciona bien, qué miedo hay a decir que se cree esa titulación al máximo nivel.

Si viene un estadounidense y le dicen el número de abogados que hay en Aragón se asusta, pero si le decimos que eso es

en Aragón, no en España se muere, no lo entiende. Cada sociedad hemos organizado las relaciones de un modo, el diplomado en Relaciones Laborales trabajará en Ciencias Sociales y el licenciado en Relaciones Laborales, también. Eso no me preocupa, me preocupa que haya gente que se dice muy moderna y que dice: cómo vamos a crear algo que no existe en Alemania, no tiene sentido en Ciencias Sociales.

Pregunta

¿Qué opina sobre la propuesta de modificar los planes de estudios, por el Consejo de Ministros, que actualmente en Zaragoza tiene una vigencia de tres años para pretender reducir las asignaturas por curso? ¿Eso va a reducir el nivel o por el contrario se va a potenciar?

Otra cuestión. ¿El 2º ciclo de Relaciones Laborales tendrá una continuidad y los antiguos Graduados Sociales van a poder realizarlo o realizar un curso puente para pasar a la licenciatura?

Respuesta D. Antonio Sempere Navarro

A lo primero contesto sin ninguna reserva mental, en el plan de 1980 hemos podido formar buenos profesionales. Este año acaba en Murcia la última promoción del plan viejo. En cada Escuela, en función de la gente que ha habido, se han hecho bien, mal o regular las cosas. Con ese plan que había, que a mí me gustaba, teníamos el equivalente a 120 créditos; con los nuevos planes hay un mínimo de 180 créditos. Yo soy partidario de ir al mínimo. Sin embargo, el nuevo plan tiene 194 créditos en la Escuela que dirijo, en otras Escuelas tiene doscientos. Desde mi punto de vista hay un error de planteamiento que es el excesivo número de horas de clase, que se entiende desde un uso perverso de la autonomía universitaria. Porque cuanto mayor número de horas de clase tiene un departamento más profesores, más dinero, más importancia; y porque los planes se hacen desde los departamentos y la forma de no matarnos es aumentar los créditos y si el pastel es más grande se reparte más. Eso ha tenido una dinámica y unos efectos muy negativos. Ya está bien de reformas y creo que 180 créditos no supone que la formación va a ser peor.

En la segunda pregunta me pones en un compromiso porque me da miedo del uso que se haga de lo que yo diga aquí en este momento. Si los Graduados Sociales van a acceder al segundo ciclo nuevo, no lo sabe nadie porque va a depender de lo que diga el Consejo de Universidades, a través de sus técnicos y de lo que diga en último término el Consejo de Ministros.

Simplemente voy a leer cuál es la conclusión del documento hecho para los rectores porque es un tema en el que todo lo que añada puede generarme problemas en cuanto se enteren determinadas personas:

“Los estudios que se proponen han de abrirse incondicionadamente a los Graduados Sociales diplomados y a los diplomados en Relaciones Laborales. También, previos complementos de formación, a otras titulaciones o profesiones: sociólogos, juristas, psicólogos, empresarialistas.”

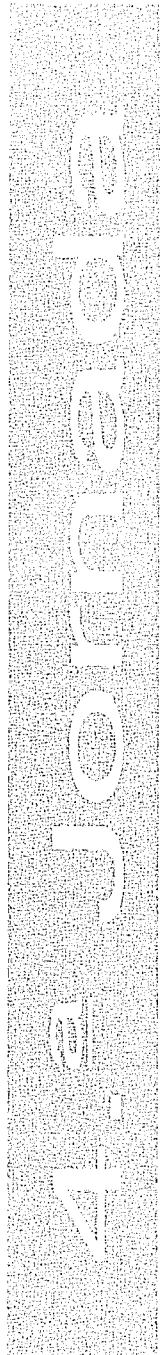
Esto es lo que puedo decir de momento, no puedo dar más justificaciones porque puede redundar en contra de la idea.

Conclusiones y clausura

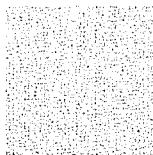
EXCMO. SR. D. JOSÉ M^a MARÍN JAIME
*Adjunto al Rector para Relaciones Institucionales
de la Universidad de Zaragoza*

ILMO. SR. D. JOSÉ LUIS MARTÍNEZ LASECA
Director General de Trabajo de la Diputación General de Aragón

ILMO. SR. D. ANGEL SANZ CINTORA
Director de la Escuela Universitaria de Estudios Sociales



Conclusiones y Clausura



Excmo. Sr. D. José M^a Marín Jaime

Vamos a proceder a la sesión de clausura de estas jornadas. Tiene la palabra el Ilmo. Sr. Director de esta Escuela que leerá las conclusiones de las jornadas.

D. Angel Sanz Cintora

Las Jornadas sobre nuevos empleos, nuevas empresas, nuevas relaciones laborales, organizadas por la Escuela Universitaria de Estudios sociales, con motivo del décimo aniversario de su creación, se han celebrado satisfactoriamente y se ha cumplido puntualmente todo el programa previsto.

Como se señalaba en el acto de inauguración, han sido posibles gracias al esfuerzo y colaboración de los compañeros de la Escuela, profesores, estudiantes y personal de la administración y los servicios, que no han escatimado ningún esfuerzo tanto en la preparación como en estos intensos días durante su desarrollo. Especialmente quiero señalar el trabajo realizado por el grupo de estudiantes que han apoyado a la organización. Todos ellos se merecen nuestro reconocimiento y nuestro aplauso.

Reiteramos igualmente el agradecimiento a cuantas entidades y personas han colaborado en el éxito de estas jornadas especialmente a todos cuantos ha intervenido y a los participantes.

Después de estos cuatro días de intenso trabajo, los aprendizajes realizados han sido de enorme interés.

Sin ninguna pretensión de ser exhaustivo, se pueden subrayar las siguientes

Conclusiones

1.

Por primera vez desde la constitución de las Comunidades Europeas, el problema del empleo ha pasado a ser un asunto prioritario entre los objetivos políticos que asume la Unión Europea.

De acuerdo con el objetivo introducido en el Tratado de Amsterdam de «promover un alto nivel de empleo», la Cumbre de Luxemburgo propone diecinueve directrices para 1998 que desarrollan los cuatro pilares de las nuevas políticas activas para el empleo: mejorar la capacidad de inserción profesional de los trabajadores, desarrollar el espíritu de empresa, fomentar la capacidad de adaptación de los trabajadores y las empresas y reforzar la política de igualdad de oportunidades.

La estrategia coordinada entre los Estados miembros, el Consejo y la Comisión, de forma similar a como se ha hecho con la convergencia económica, es una muestra de la voluntad política de la Unión Europea para impulsar estas políticas comunitarias al servicio del empleo y una garantía de éxito.

El Gobierno español ha presentado un plan de empleo, de acuerdo con estas directrices, que ha sido elogiado por la Comisión y que va a suponer un paso fundamental para abordar el grave problema del alto desempleo que sufre la sociedad española. Una oportunidad que no debe conducir a nuevas frustraciones en este campo.

Desde Aragón, la Diputación General ofrece infraestructura técnica, jurídica y económica para impulsar iniciativas emprendedoras para la creación de empleo.

2.

Las experiencias francesa y británica, desde realidades y perspectivas distintas, han puesto de manifiesto, no obstante,

que la solución cabal al problema del desempleo es sumamente compleja:

- las nuevas políticas francesas están teniendo un alcance limitado y de escasa repercusión especialmente para el núcleo duro de desempleados de larga duración y con recursos precarizados de empleabilidad que difícilmente sacan a estos ciudadanos de los circuitos del trabajo protegido o de las Asociaciones intermediarias de empleo.
- el desempleo en el Reino Unido no es un problema tan importante como en España. Se debe, en parte, a que la economía británica se encuentra en un período alcista del ciclo económico y, en parte, a la importancia del trabajo a tiempo parcial, del empleo femenino y de los pequeños negocios. No obstante, el Gobierno Laborista también ha diseñado nuevas iniciativas como el «New Deal» para el empleo juvenil, entre otras, bajo la filosofía del Welfar to work, del apoyo activo al empleo.
- en ambos casos, aun estimando positiva la idea de las políticas de reducción del tiempo de trabajo, la jornada de 35 horas, no se ven como alternativas generadoras de empleo.

3.

Nos enfrentamos a nuevas realidades. Las modernas tecnologías de la comunicación, particularmente la telemática y la informática, están cambiando los marcos de la sociedad futuro y de las posibilidades y condiciones del trabajo. El emprendedor es la figura del futuro, distinta a la figura del empresario: capacidad de observar, analizar, sintetizar, innovar y anticipar como capacidades y estrategias para enfrentarse a la nueva sociedad-red.

Hay que ser conscientes de que la red ofrece enormes posibilidades de democratizar nuestras sociedades, pero también de profundizar las diferencias y ahondar la dualidad social.

4.

Desde el campo del Derecho del Trabajo se busca la adaptación a las nuevas condiciones de empleo en un mundo telemático y globalizado; pero su fuente de legitimación está más allá del ámbito de la economía y se inscribe en el conjunto de derechos políticos y sociales que los trabajadores han conquistado. Su objetivo es regular las nuevas relaciones de trabajo,

preservando los derechos sociales, a pesar de todas las modificaciones que deban ser introducidas.

5.

El conjunto de experiencias españolas presentadas en estas jornadas son la manifestaciones de las adaptaciones que se producen en nuestro país para dar respuesta a los nuevos retos en el ámbito de los nuevos empleos y las nuevas empresas:

- en el área de los servicios sociales, los servicios de proximidad, se está abriendo un amplio campo de empleo en el sector privado y en el sector social. Los cuasi mercado que se están desarrollando exigen, no obstante, un nuevo marco jurídico que distinga rigurosamente la empresa lucrativa de las iniciativas sociales y que garantice la satisfacción de derechos sociales y ciudadanos en cuyo campo se desarrolla su actividad empresarial o social.
- la economía social ofrece, en este sentido, el nicho adecuado donde se están desarrollando iniciativas de enorme interés en el campo de lo social y de la economía de la producción y los servicios en general. Se subraya la importancia que tiene, en este entorno, el trabajo y la persona y no el capital como base de la calidad del servicio y de la atención al cliente como verdadero objetivo de la economía social.
- el territorio aragonés encierra enormes posibilidades para nuevas iniciativas de empleo en el turismo, el tiempo libre y el desarrollo rural. Las distintas experiencias presentadas así lo han puesto de manifiesto. No hay acuerdo sobre modelos para afrontar estas actividades, pero todos ellos alejados del voluntarismo y centrados en la potencialidad de la rentabilidad económica de estos sectores y en la calidad del servicio.
- el teletrabajo es ya una realidad en el mundo y un fenómeno incipiente en nuestra sociedad con enormes virtualidades para las empresas y los trabajadores, con repercusiones de gran trascendencia tanto para la organización de las empresas, la legislación laboral, la actividad sindical y la propia vida de los teletrabajadores

6.

La creación de empleo y su mejora, a través de la formación continuada, se manifiesta como una voluntad común de los

agentes sociales, económicos y la Administración pública en Aragón. Recientemente han firmado un acuerdo en ese sentido para apoyar a las empresas que sustituyan horas extras por trabajo a tiempo parcial, y de carácter indefinido.

En un modelo de desarrollo económico que aumenta exponencialmente la capacidad de producción y no tanto la de redistribución, serán muy importantes las políticas públicas que potencien la generación de nuevos empleos que no va a crear el mercado, especialmente a través del autoempleo en microempresas que atiendan necesidades concretas y selectivas.

Esto exige cambiar la cultura de que sólo hay empleo asalariado, existen enormes posibilidades de autoempleo, y cambiar la cultura de los conocimientos adquiridos para siempre: la formación continuada tanto dentro como fuera de la empresa pasa a ser una prioridad en todas las políticas relativa al empleo.

7.

Es la misma exigencia que se percibe al analizar las nuevas formas de organización del trabajo en el interior de las empresas. La empresa flexible, participativa, abierta a las necesidades e intereses no sólo de los accionistas sino también de los trabajadores, los clientes y la sociedad en general es la empresa del futuro. La empresa moderna frente a la tradicional es una empresa orientada a todas las demandas del entorno. Esto abre enormes posibilidades a la cooperación entre todos los agentes que intervienen en el proceso pero exige la mejora permanente de las capacidades y de las actitudes hacia dichos procesos. La gestión de los recursos humanos pasa a ser el factor capital en los procesos de producción.

8.

En este mismo sentido, desde la perspectiva de los estudios de Relaciones Laborales el futuro está abierto a multitud de posibilidades, siempre que seamos capaces de ofrecer una formación básica rigurosa, generalista y multidisciplinar que debe posibilitar un fondo de reserva de «saber hacer», dispuesto a dar respuesta a cualquiera de las demandas que se presenten, junto con unos aprendizajes prácticos, muy enraizados en la actividad profesional y empresarial para conocer las formas de hacer en este momento en el mercado de traba-

jo y saber trascenderlas y modificarlas cuando los nuevos cambios lo impongan.

El segundo ciclo de estos estudios, la Licenciatura en Ciencias del Trabajo, o como se denomine en el futuro, deberá responder a estos dos retos.

9.

Se reconoce la importancia, tan positiva para ambas partes, que han supuesto las buenas relaciones alcanzadas entre la Escuela y el Colegio Profesional de Graduados Sociales. Es objetivo compartido continuar en esta línea de trabajo para desarrollar la formación práctica de los estudiantes y la formación permanente de los diplomados.

10.

Para terminar, las Jornadas han sido de gran interés. Sería deseable que, desde la Escuela, mantuviéramos esta posibilidad en el futuro porque emprender, adaptarse, imaginar, estar siempre despierto a las nuevas exigencias de la sociedad debe ser una actitud imprescindible, si queremos dar respuesta a los retos del futuro.

Sin olvidar que esta nueva sociedad que se nos presenta debe ser tan flexible y tan abierta como para no excluir a aquellos ciudadanos que, por tener menos habilidades, distintas actitudes u otra forma de concebir la vida y las relaciones humanas, se muestren incapaces u opuestos a seguir el ritmo que se quiera imponer desde instancias más interesadas en el bienestar individual que en el bienestar colectivo.

Intervención Ilmo. Sr. D. José Luis Martínez Laseca (Director General de Trabajo)

Buenos días, en primer lugar quería disculpar la ausencia del consejero de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo, Fernando Labena. El quería haber estado aquí esta mañana, pero tenía que acudir a otro acto fuera de Zaragoza y había que tomar una decisión y hemos tomado esta, la de estar yo aquí hoy con vosotros.

A estas alturas, yo creo que sería pretencioso por mi parte el añadir nada a unas espléndidas jornadas. El Director de la

Escuela las ha resumido, pero insisto han sido unas espléndidas jornadas, con una participación excelente, variada. El título sólo “Nuevos empleos, nuevas empresas, nuevas relaciones laborales” es ya sugestivo y refleja, de forma detallada, la sensibilidad y la realidad del momento en que vivimos. Habéis hablado de nuevos empleos, del teletrabajo, de nuevas empresas en el campo de los servicios, de la atención a las personas, en el campo del medioambiente, del tiempo libre... y naturalmente estamos hablando también, no sólo de empresas, en cuanto la empresa es una entidad que presta servicios o produce determinados productos, sino de nuevas empresas también en cuanto que las nuevas relaciones laborales están transformando la empresa tradicional. Ahora podemos hablar de que se está constituyendo una nueva empresa, porque “Nuevos empleos, nuevas empresas, nuevas relaciones laborales” son, en definitiva tres formas de ver la misma realidad y qué duda cabe que esta nueva empresa, aunque produzca los mismos servicios, los mismos productos, lo hace de manera distinta.

Están cambiando las relaciones, el trabajador es menos sujeto pasivo cada día, participa más activamente en la cultura del empresa, se le exige que tenga más formación profesional, que se actualice, existen menos jerarquías en la empresa, más participación del trabajador en los objetivos de la empresa. Una actitud más cooperante por parte de los sindicatos y menos reivindicativa y esto se traduce, es una opinión particular, en lo que respecta a vosotros, yo creo que se traduce en dos circunstancias: la necesidad de formación permanente, si nunca ha servido una formación de toda la vida, de “ya lo sé todo, ya he terminado”, mucho menos en las relaciones laborales. Yo diría que es por dos circunstancias importantes: en primer lugar porque está cambiando continuamente la normativa, es materialmente difícil estar actualizado totalmente, seguir el Boletín Oficial y estar permanentemente al día; y además de esta circunstancia lo que nos exige a todos y especialmente a vosotros es mantener las actitudes y las sensibilidades que cada momento exige, es decir, las relaciones colectivas no son las mismas que hace 20 años. La Ley de prevención de riesgos laborales, por ejemplo, es una ley que exige cambio de mentalidad y cambio de actitudes por parte de todos y también por parte vuestra que sois quienes vais a asesorar a unos y otros.

Invitaros a esto, a la formación continua, a la sensibilización continua, daros la enhorabuena por haber participado y deseáros mucha suerte y muchos éxitos.

Ilmo. Sr. D. José M^a Marín Jaime

Queridos profesores, estudiantes, personal de administración y servicios de esta Escuela, queridos amigos que hoy nos acompañáis. Yo quiero decir dos palabras de agradecimiento y felicitación y alguna cosita más relacionada con lo que puede ser la política universitaria de cara al empleo.

Palabras de agradecimiento a todas las personas que han hecho posible que estas jornadas se realizasen. Las ha mencionado el Director de la Escuela. Agradecimiento también a la Diputación General de Aragón, representada en estos momentos por Don José Luis Martínez, y al Colegio profesional, porque efectivamente las jornadas me consta que han sido un éxito. De hecho antes de entrar aquí hemos estado comentando y me han dicho que habéis estado aquí desde las nueve de la mañana hasta las diez de la noche y que había que echaros de la Escuela porque si no no había forma de sacaros de aquí. Lo cual ya es un síntoma de que las cosas han ido bien. Y el hecho de que un sábado festivo hayamos dedicado una parte del día a reflexionar sobre estos temas indican que las jornadas han sido un éxito. Agradecimiento por lo tanto a los que habéis contribuido y habéis hecho que esto sea así.

No puedo olvidar que estas jornadas se programan para conmemorar los diez años de la creación de la Escuela de Estudios Sociales de la Universidad de Zaragoza. El Director de la Escuela decía en una entrevista que a lo largo de estos diez años la Escuela ha logrado ubicarse en un edificio digno. El recordaba los tiempos heroicos en que la Escuela estaba ubicada en el Interfacultades y que los estudiantes tenían que moverse por las facultades del entorno para asistir a clase. Hablaba también de consolidación del profesorado que casi se duplica con respecto a los inicios y hablaba también de los Planes de estudio. Estos tres apartados yo los resumiría diciendo que la Escuela ha hecho un esfuerzo importante por mejorar la calidad y que, desde ese punto de vista, la felicitación es fundamental-

mente por ser una Escuela viva, dinámica, en constante proceso de adaptación, de cambio por mejorar la calidad, que se va incorporando al mundo de la investigación de una forma muy significativa, y esto hay que reconocerlo también. Desde este punto de vista creo que nos tenemos que felicitar porque si la Universidad debe caminar hacia algo debe de ser hacia esto.

En este sentido felicitar a todos los profesores, al equipo de Dirección y el equipo de Gobierno de la Universidad, los que en estos momentos estamos tomando parte de la gestión universitaria, estamos convencidos de que la nueva dirección seguirá manteniendo este espíritu de generosidad, de dinamismo, de preocupación por procurar que las dos diplomaturas tengan cada día mayor calidad. De eso no nos cabe ninguna duda y que todos contribuiréis a que la nueva Dirección camine en ese sentido.

Por otra parte, decir también que de manera muy agradable el Equipo de Gobierno constata que los estudiantes, además de encontrarse bien en general, es que se encuentran satisfechos en ella, están participando de forma importante en los órganos de gestión de la Universidad. Esto es indicativo de unos estudiantes que se mueven acompasadamente con la Escuela y que están trabajando por mejorar nuestros niveles de calidad.

Un segundo tema que me interesa destacar. A la Universidad el tema del empleo le preocupa, y no sólo en cuanto hay diferentes Facultades, Escuelas como la vuestra que organiza actividades relacionadas con el tema del empleo, sino que a nivel institucional estamos desarrollando un ámbito que nos permita favorecer la inserción laboral de los graduados universitarios.

¿Por qué creemos que esto es importante? Por varias razones. En primer lugar porque vosotros mismos lo decís. No resulta fácil interesarse por los estudios si no se sabe para qué van a servir esos estudios. Entonces, en la medida en que se favorezca la inserción laboral desde la Universidad, en esa misma medida, el estudiante encuentra más atractivo lo que está haciendo.

Un segundo elemento, ¿por qué nos interesa o preocupa el tema de inserción laboral? Indudablemente tiene una repercusión importante en los planes de ordenación docente. El poder calibrar qué es lo que la sociedad desea y necesita de las diferentes titulaciones universitarias es un elemento importantísimo para incorporar dentro de los planes de estudio. Y, en este sen-

tido, yo no voy a decir que los planes de estudio se tengan que adaptar por completo a las exigencias del mercado laboral, la universidad tiene otras funciones aparte de adaptarse a las exigencias del mercado laboral. Pero sí voy a decir que es importante tener en cuenta las exigencias, lo que demandan las empresas, para incorporarlas en el curriculum de los estudiantes y, desde ese punto de vista, también tenemos necesidad de conocer y estar metidos en ese mundo de la inserción laboral.

¿Acciones concretas que se están realizando? Por una parte, hay un servicio universitario que es el servicio "Universa", universitarios en la empresa, que fundamentalmente está orientado a la realización de prácticas externas no curriculares de todos los estudiantes de la Universidad de Zaragoza. Este servicio se implanta hace cuatro años, en un primer momento con carácter experimental para estudiantes del Centro Politécnico Superior y la Facultad de Económicas y actualmente se extiende a todas las Facultades y Escuelas de nuestra Universidad. Es un servicio que, aproximadamente ahora, en la actualidad, tiene cerca de 1.000 convenios firmados con empresas de nuestra región para que nuestros estudiantes puedan realizar prácticas; que anualmente está obteniendo entorno a los 2.000 y 2.500 puestos de prácticas en empresas y que un 10% de esos 2.500, posteriormente, encuentran trabajo en la empresa donde han hecho las prácticas.

Este es un servicio universitario que queremos potenciar y que está a vuestra disposición, a disposición de los estudiantes y de los profesores.

Segundo ámbito de actuación: tenemos una relación estrecha con el Instituto Nacional de Empleo por lo que progresivamente nos acogemos a ofertas que, en materia de cursos, seminarios o acciones dedicadas al empleo de estudiantes universitarios, ellos van sacando. Hicimos el programa "Uninem" hace dos años, este año el programa "Fida", el año que viene tenemos previsto hacer un programa de teletrabajo, de modo que todos los años hay una serie de acciones orientadas hacia los estudiantes universitarios de cara al mundo del trabajo.

Por último deciros, y esto es importante que lo tengáis en cuenta, que con la Diputación General de Aragón estamos dentro de lo que llamamos el Plan de Inserción Laboral de graduados universitarios, que está funcionando ya, que aquí en la

Escuela ya ha habido acciones relacionadas con ese plan, que es un plan ambicioso financiado con fondos europeos donde la Universidad fundamentalmente lo que pone es el trabajo y la infraestructura, la Diputación General de Aragón atrae los fondos procedentes de Europa y en él se establecen unos cursos de especialización. Hablamos, por ejemplo, de "conocimiento de la empresa", "trabajo en equipo", temas que no podemos incluir en los planes de estudio habituales, que permiten adecuar la formación de nuestros estudiantes a lo que demanda la empresa.

Hay otra serie de acciones destinadas a realización de prácticas en empresas. Hay otra serie de acciones que pueden acabar también con la inserción de graduados universitarios en la empresa mediante el tema de incentivos. De tal forma que éste es otro de los aspectos que os pediría a los titulados de esta Escuela, es para titulados, pero la mayoría de vosotros en uno o dos años vais a estar en condiciones de acceder a este plan de inserción laboral que entendemos va a ser bueno para nuestra Universidad.

Estos son los tres ámbitos de actuación e indican que la Universidad tiene una preocupación por el tema de inserción laboral porque, como os he dicho antes, nos interesa para mejorar nuestros planes de estudio, para dar ilusión a los estudiantes que forman parte de nuestra Universidad.

Gracias.



**Cuarta ponencia:
Tecnologías de la Información
y Transformación de la empresa:
implicaciones para el Cambio Social**

D. VICENTE SALAS FUMAS
*Catedrático de Economía y Dirección de Empresas
de la Universidad de Zaragoza*

Moderador

D. JUAN CARLOS RAMÓN-SOLANS PRAT
*Profesor del Departamento de Economía y Dirección de Empresas
E.U. de Estudios Sociales*



Tecnologías de la Información y Transformación de la empresa: implicaciones para el Cambio Social

Vicente Salas Fumas

A lo largo de esta exposición analizaré algunos de los cambios sociales que están provocando los avances en las tecnologías de la información, poniéndolos en relación con las transformaciones que están sufriendo las empresas, debido a la incorporación de las nuevas tecnologías a sus procesos de producción y gestión. La ponencia se vertebra en torno a cuatro ideas centrales que posteriormente se irán desarrollando.

- i) Una parte sustancial de las transformaciones económicas y sociales inducidas por los avances en las tecnologías de la información, (TI), ocurren como consecuencia de los cambios que dicho cambio tecnológico produce en la estrategia y estructura organizativa de las empresas. Por lo tanto, el estudio de las empresas es imprescindible para conocer y comprender la influencia de las TI en el cambio social.
- ii) Las transformaciones que se producen en la empresa no son sólo consecuencia de los cambios en las TI, sino que deben contemplarse como resultado de otras mutaciones que sistémicamente con los cambios en las tecnologías de la información, producen la transformación y el cambio.
- iii) Se observan «claroscuros» en las empresas y las relaciones económicas emergentes, cuando se evalúan desde el punto de vista de la creación de bienestar social. Existe el riesgo de que se produzca a un desencuentro entre la empresa y la sociedad en general.

- iv) Cualquier país debe estar atento a las consecuencias de los cambios en las TI sobre las decisiones estratégicas de las empresas en un mundo globalizado. La competitividad de un país en TI puede ser un factor determinante para la atracción de actividades que implican una elevada creación de valor.

Porqué Analizar a las Empresas

Poco hace falta insistir en que lo que les ocurre a las empresas tiene claras consecuencias para el bienestar de los ciudadanos, pero será útil para posteriores reflexiones, dejar claras algunas consideraciones previas a modo de justificación de la tesis central de esta ponencia, la posición canalizadora de las empresas en las transformaciones sociales que provocan los avances en la TI.

En primer lugar, que las empresas sean eficientes, produzcan a bajo coste, y efectivas, produzcan aquello que los ciudadanos demandan, es condición necesaria para que crezca la renta per cápita y, en el caso de España, se consiga la ansiada convergencia real. Existe una apreciación bastante generalizada entre los expertos, de que los principales avances en la eficiencia productiva de las empresas tendrán lugar en lo que denominamos reducción en los costes de transacción, es decir en aquellos costes que tienen que ver con la redacción y el cumplimiento de los contratos que regulan las relaciones dentro de la empresa y entre ésta y los mercados. Las TI influyen en la viabilidad y eficiencia de determinadas prácticas contractuales, con lo cual están influyendo en las oportunidades para crear riqueza.

En segundo lugar, es bien sabido que la estructura organizativa interna de las empresas condiciona cómo se distribuye la riqueza creada, lo cual por agregación al colectivo de trabajadores y empresarios, determina a su vez la distribución de la riqueza en el conjunto de la sociedad. En concreto, la pirámide de salarios se corresponde fielmente con la pirámide de posiciones en el organigrama jerárquico, advirtiéndose una gran distancia entre los salarios de los niveles más altos y los de los niveles más bajos. En países como Estados Unidos y Reino Unido se

está produciendo un debate de alcance social y político sobre la equidad de los sueldos de los directivos de las grandes empresas, mucho más altos que los de un maestro ó una enfermera, por tomar algunos ejemplos de trabajos profesionales que tienen una incidencia muy directa en el bienestar de los ciudadanos. Si, como se dice, las TI están contribuyendo a la sustitución de las jerarquías burocráticas por otras formas de organización más participativas e igualitarias, estaríamos asistiendo a la evolución hacia una sociedad también más equitativa en la distribución de la riqueza que se crea.

Tercero, las TI contribuyen a cambiar la naturaleza y amplitud de los mercados y con ello provocan decisiones de reorganización de los diferentes procesos que componen la cadena de valor. Buena parte de esa reorganización es de carácter geográfico y espacial e influye en las necesidades de coordinación y control para cuya satisfacción es importante disponer de unas TI competitivas. Las políticas económicas e industriales de los países deberán prestar especial atención a conseguir la provisión competitiva de servicios de información y comunicación, pues de ello depende que sus empresas mejoren la probabilidad de éxito en el juego estratégico en que se ven envueltas.

Las Mutaciones que Transforman a las Empresas

Establecidas estas consideraciones, acerca de porqué creo importante prestar atención a los cambios en las empresas cuando queremos comprender el cambio social, nos ocuparemos ahora de cuales son los cambios que se vislumbran en las empresas y cuales son las causas que los desencadenan. Para ello haremos un breve resumen del diagnóstico sobre el cambio empresarial que aparece publicado en una obra de la Asociación de Jóvenes Empresarios de Francia. Se trata, en nuestra opinión, de una reflexión rigurosa y provocadora que por otra parte se hace desde un colectivo informado y poco sospechoso de planteamientos maximalistas.

Según el trabajo, las empresas están cambiando como consecuencia de cuatro mutaciones que se están produciendo de forma simultánea e interdependiente, la mutación en el consu-

mo, la mutación en los mercados, la mutación en la tecnología y la mutación en las fuentes de creación de valor.

Por lo que se refiere a la *mutación en el consumo*, el trabajo empieza reconociendo que el gran período de equipamiento de los hogares acabó, en los países más desarrollados, a finales de los años setenta, y que la sociedad de consumo, con todo lo que esta expresión suponía de excesivo e irracional, ha cambiado de naturaleza. La crisis del petróleo, la variabilidad del crecimiento, la aparición del paro masivo han dado lugar a un consumidor más prudente y reflexivo y, por tanto, menos impulsivo. Las nuevas tecnologías, la informática y el material audiovisual en particular, le han acostumbrado a encontrar en el mercado productos cada vez más sofisticados en el que el precio de venta se mueve a la baja y dotado de un servicio de post-venta irreprochable.

La apertura de la economía mundial multiplicando la oferta contribuye también a acentuar el nivel de exigencia de los consumidores. En fin, la aspiración a un mayor bienestar individual, conduce a huir de la estandarización, para comprar aquello más cercano a la personalidad de cada uno. Esta mutación del consumo tiene importantes consecuencias para la empresa. La primera reside en la importancia creciente que adquiere lo inmaterial en el valor añadido de un producto. Hoy en día, una empresa industrial que no tuviera en cuenta la parte de servicio con que debe acompañar su fabricación vería necesariamente amenazado su futuro. Lo mismo le ocurriría a la empresa de servicios que no se industrialice, es decir, que ignore las exigencias de productividad y calidad para su producción, que siempre han sido los ejes del sector industrial. La terciarización del sector productivo rompe las divisiones tradicionales entre industria y servicios, y puesto que son las personas y no las máquinas quienes incorporan ese valor añadido inmaterial, la mutación del consumo a la que nos estamos refiriendo va acompañada de la puesta en discusión de la propiedad de la empresa. En la medida en que estamos indicando que una parte de los activos esenciales de la empresa es el capital humano, surge inmediatamente la pregunta de si debemos trasladar más capacidad de decisión a ese activo que tiene ese valor diferencial.

En segundo lugar, si la empresa ha hecho enormes progresos en materia de productividad, debe ahora aprender a producir y vender a bajo precio lo más cerca posible de las necesida-

des y demandas de sus clientes. Esta evolución hacia la excelencia, combinándola con una oferta simultánea de calidad y bajo coste, convertirá en caduca una organización del trabajo asentada en la fabricación en serie y regida por el empleo a tiempo completo y en horarios uniformes. El taylorismo, dice este estudio, ha muerto en los años de fuerte crecimiento, debiendo sucederle una empresa productiva ligera, capaz de adaptarse a las nuevas exigencias de los consumidores y a los caprichos del mercado.

En cuanto a la segunda mutación, la de los *mercados*, como resultado de la creciente concentración en el plano internacional de las empresas de gran consumo, y de una información también mundializada, los ciclos económicos son cada vez más cortos y violentos. Se han constituido en efecto, grupos multinacionales que acogen la casi totalidad de las marcas de gran consumo. En su búsqueda de un poder cada vez más fuerte, estas empresas externalizan al máximo sus actividades y fabrican en masa bajo técnicas de just-in-time. Se suprimen así los inventarios que permitían hasta hace poco a los subcontratistas y a las empresas unidas en cascada, resistir los vaivenes del crecimiento. En cambio ahora esos vaivenes les repercuten directamente. A ello se une los efectos de una información, que convertida en planetaria, difunde las noticias a todos los rincones del globo, con consecuencias desestabilizadoras en la mayoría de las veces. Algo perfectamente visible en el caso de los mercados financieros. Confrontadas estas fluctuaciones y ante la presión de las empresas multinacionales, las pequeñas y medianas empresas no tienen otra elección para sobrevivir que la innovación.

Por tanto, al igual que la mutación del consumo, la estructuración de los mercados impone a las empresas fuertes restricciones en materia de flexibilidad y demandas permanentes de cambio en la organización y en la gestión. La organización unitaria, produciendo en serie, dejará paso a unidades más pequeñas atentas a lo que ocurre en el mercado susceptibles de reaccionar con rapidez y capaces de tomar decisiones al más bajo nivel. Saber elegir correctamente, tomar la decisión acertada en el momento adecuado, es decir, valorar la situación en un cuadro global, demandará un profundo conocimiento de la situación, y por lo tanto, un sentido agudo de responsabilidad, de autonomía y de creatividad, cualidades todas ellas que faltan en

muchas empresas, y que por tanto, corresponderá a la alta dirección hacer aflorar y vitalizar permanentemente.

La tercera mutación que afecta a la empresa es la de la *tecnología*, y en este caso la información y la comunicación están en el corazón de la revolución tecnológica que se prepara y que va a dar lugar a modificaciones sustanciales en la organización de la empresa, que ha estado caracterizada hasta ahora por lo que llamamos unidad de tiempo, de lugar y de equipo. La llegada de nuevas tecnologías nos va a liberar de las contingencias espacio temporales. La posibilidad de conectarse a la empresa de no importa qué lugar disuelve la primera faceta tradicional, la unidad de lugar. Desligados de la obligación de estar siempre en el lugar, algunas personas podrán trabajar a su ritmo en tiempos diferentes, lo cual rompe con la unidad de tiempo. Por último, si el trabajo se realiza en tiempos y lugares distintos la unidad de equipo desaparece paulatinamente. La empresa, tal y como la hemos vivido, después de decenas de años, toca su fin. El trabajo a distancia, la liberalización de las restricciones horarias haciendo desaparecer los aspectos visibles de la pertenencia a un equipo, van a fundir las fronteras que separan a los asalariados de los trabajadores independientes, del consultor que presta servicios o del proveedor. En el día a día, en lo que se refiere a los aspectos jurídicos, será difícil de distinguir las personas que se regulan a través del derecho del trabajo de las que se regulan a través del derecho mercantil. Aunque todos estos estarán sometidos a las mismas exigencias de autonomía, responsabilidad, creatividad y capacidad de adaptación. A medida que el derecho del trabajo se vaya simplificando y que el derecho mercantil ofrezca una mejor protección a los trabajadores independientes, será más difícil dibujar los contornos que definen a las empresas. Estas irán evolucionando a su vez hacia una figura más inmaterial determinada por el conjunto de proyectos llevados a cabo por un núcleo duro de personas responsables y por una serie de elementos que determinan el valor añadido: las patentes, el marketing, la política comercial, la comunicación, el servicio en general, y el servicio de post-venta en particular.

La cuarta mutación es la de las *fuentes de creación de valor*. El valor encuentra hoy en día su fuente en la inteligencia y en la imaginación. Se incardina por tanto en lo inmaterial. El saber de

las personas cuenta mucho más que el tiempo de las máquinas. El hombre o la mujer, como portador de su propio capital humano es también una parte significativa de la empresa. Esta mutación de la fuente de riqueza traerá consecuencias importantes para el futuro. La propiedad del capital se disociará cada vez más de la propiedad de la empresa. La empresa deberá dotarse de una personalidad moral distinta de la sociedad de capitales. En la medida de que, como hemos visto, las personas habrán desarrollado capacidades de autonomía y de responsabilidad, y cada una de ellas ostenta una parte creciente del saber, y por tanto del valor de la empresa, será necesario buscar fórmulas para poner en común estos recursos, de negociar la organización cotidiana, así como las decisiones de carácter más estratégico en cuanto que afectan al futuro de la empresa. Como piezas fundamentales de la empresa, es razonable que los hombres y las mujeres reclamen una parte de la riqueza que contribuyen a crear. ¿Quién podrá proclamarse mañana propietario de la empresa? Es de esperar que se impondrá un nuevo reparto de las cartas en la materia de la propiedad, la cual se convertirá sin duda en una fuente de competitividad para la empresa que consiga ese reparto de la forma más eficiente.

En resumen, se diría de todo esto, que estamos observando un cambio en la empresa desde la producción en masa hacia la producción flexible, desde la organización jerárquica a la organización participativa, desde la empresa real a la empresa virtual, y desde la propiedad única, centrada en el capital, a una propiedad compartida en la que tendrá una mayor capacidad de decisión el propietario del recurso trabajo.

Empresa y Sociedad: ¿Encuentro o Desencuentro?

Las transformaciones que se esperan en la empresa del inmediato futuro, ¿mejorarán el bienestar de los ciudadanos? De lo expuesto en los párrafos anteriores parecen desprenderse dos vías por las cuales puede producirse un encuentro entre la empresa del futuro y las expectativas de bienestar de los ciudadanos. La nueva empresa ofrecerá mejores productos y servicios a precios más bajos, y la nueva empresa permitirá la puesta en

práctica de proyectos que impliquen un desarrollo personal más íntegro, a través de una mayor participación de los trabajadores en la toma de decisiones y en los órganos de poder.

Tal vez sea debido a que el proceso de cambio de la empresa está todavía en sus comienzos, pero es evidente que hoy en día no podemos afirmar rotundamente que exista un encuentro entre la empresa y la sociedad, de manera que cuando las empresas mejoran también los ciudadanos consiguen un bienestar superior. En los párrafos siguientes expondremos algunas causas de este aparente desencuentro, que en última instancia significan también reservas personales a que la empresa, en un futuro inmediato, avance con rapidez por el camino que se le ha trazado.

Competitividad y bienestar

Estaremos de acuerdo en que la salud y prosperidad de las empresas se ha unido en los últimos años a una mejora de competitividad, ex-ante, acumulación de recursos que aseguren capacidades distintivas, y ex-post, acumulación de beneficios. De acuerdo con lo expuesto más arriba y con el pensamiento económico dominante, la competitividad de las empresas debe llevar a un mayor bienestar de los ciudadanos porque al ser más competitiva produce bienes de calidad a un menor coste, el cual da lugar a su vez a un menor precio, a una mayor demanda y a un mayor nivel de empleo. Esta cadena puede, no obstante, romperse y no alcanzarse el resultado final deseado por, al menos, tres razones.

Primero, es necesario diferenciar muy claramente entre competitividad y competencia. La competitividad es una característica de la empresa que le permite producir y vender de forma más eficiente. La competencia es, en cambio, una característica del mercado, y en la que se refleja la lucha, rivalidad y disputa bajo la cual las empresas conquistan la clientela ofreciendo las mejores relaciones posibles de calidad y precio. Si la competitividad va acompañada de competencia la secuencia de mayor eficiencia productiva y menores precios es fácil que ocurra, pero si de los esfuerzos por la competitividad resultan unos mercados concentrados, oligopolísticos, con facilidad para las prácticas colusivas, el bienestar resultante de la competitividad puede ser menor o incluso negativo. Las empresas frenan la

competencia entre ellas y cualquier ganancia de eficiencia va a la cuenta de resultados porque los precios no descienden. En algunos casos puede producirse incluso una contracción de la demanda y la producción.

Segundo, la competitividad se asocia con una necesaria flexibilidad y capacidad de ajuste interno a los cambios externos. La flexibilidad significa en muchos casos pasar a una estructura de costes con menos peso relativo de los costes fijos con el fin de estabilizar los beneficios ante las perturbaciones de la demanda. El proceso de flexibilización afecta en muchos casos a los trabajadores, que se enfrentan por él a una alta incertidumbre en el empleo y en la renta de su trabajo. El trabajador-consumidor soporta una mayor exposición al riesgo y si su función de utilidad manifiesta aversión al riesgo, una mayor riesgo dará lugar a una menor utilidad esperada (pérdida de bienestar). Tal vez ocurra que la competencia y la competitividad logren aumentar el nivel esperado de renta real del trabajador-consumidor, pero incluso en ese supuesto no estamos seguros de que la utilidad esperada aumente si la mayor renta esperada se acompaña de una mayor incertidumbre y riesgo. En una perspectiva de cinco años la renta per cápita media real de los españoles ha crecido, pero la confianza y satisfacción de los ciudadanos se mantiene a la baja, como ponen de manifiesto muchas encuestas valorativas. La mayor propensión al ahorro es también, en parte, reflejo del deseo de una mayor seguridad.

Finalmente, la relativa saturación del consumo de bienes que han dado nombre a las sociedades más desarrolladas, ha dado paso a un desplazamiento importante de la demanda hacia bienes de orden superior en la escala de necesidades: educación, cultura, sanidad, medio ambiente natural ... Ocurre, no obstante, que la oferta de estos bienes es muy inelástica a corto y medio plazo, por lo cual el desplazamiento masivo de la demanda da lugar a incrementos muy elevados de precios, al racionamiento ó a una oferta de muy escasa calidad. Piénsese por ejemplo en la masificación de las aulas universitarias, el deterioro medioambiental, el racionamiento que se aplica o se prevé aplicar al acceso de determinados parques naturales, etc.

Descentralización y participación

De acuerdo con el diagnóstico del apartado anterior, la empresa del futuro será mas descentralizada y dará más protagonismo en la organización y decisión a trabajadores y empleados. Esta predicción merece, creemos, una reflexión más atenta y a ella nos dedicaremos ahora tomando como referencia algunos postulados básicos de la Economía de la Información, rama de la Economía que estudia el diseño de organizaciones y contratos teniendo en cuenta que la información es un recurso escaso y susceptible de utilización estratégica por los agentes.

Uno de los principios o reglas de eficiencia postulado por la Economía de la Información se formula aproximadamente como sigue: «Cuando exista algún conocimiento valioso para tomar una decisión, será deseable situar el poder de decisión allí donde ese conocimiento se encuentre». La aplicación efectiva del principio puede conseguirse por dos caminos, 1) desplazar la información hacia los que tienen inicialmente el poder de decisión; 2) desplazar el poder de decisión aquellos que poseen el conocimiento. La primera solución supone centralizar información y poder de decisión en un punto y crear un mecanismo de supervisión que asegure la correcta ejecución de las instrucciones de acción que emita el centro decisor. La segunda implica descentralizar el poder de decisión, delegándolo en aquellos que poseen los conocimientos relevantes, juntamente con la implantación de un sistema de incentivos que oriente la decisión del delegado hacia intereses generales y no particulares.

La elección entre la alternativa 1) y la alternativa 2) depende de los costes de comunicar la información y de los costes de agencia. Los primeros dependen a su vez del nivel tecnológico de los medios disponibles para transmitir, almacenar y procesar la información, mientras que los costes de agencia dependen del conflicto de objetivos entre el delegante (principal) y el delegado (agente), así como de la precisión con que puedan medirse las consecuencias de las acciones del decisor. Como regla general cabe esperar que a medida que la delegación de capacidad de iniciativa y decisión se vaya desplazando hacia niveles más bajos del organigrama empresarial, los costes de transmitir información y supervisar la ejecución de las decisiones tomadas por el centro, disminuirán. Pero al mismo tiempo los costes de agen-

cia previsiblemente aumentarán, de tal forma que es de suponer que el coste total (transmisión de información y agencia) primero descende con la delegación, pero a partir de un cierto punto comenzará a crecer con la delegación. El punto de coste total mínimo marca la ubicación óptima del poder de decisión.

La ubicación del poder de decisión en niveles más altos o más bajos de la jerarquía empresarial varía de unas organizaciones a otras y, para una organización, a lo largo del tiempo. Uno de los factores que influyen en el desplazamiento del poder de decisión es el estado de las tecnologías de la información. En los años cincuenta, Herbert Simon, posteriormente premio Nobel de Economía, pronóstico que los avances en las tecnologías de la información, con la consiguiente reducción en los costes de comunicación y el aumento espectacular de las capacidades de cálculo y decisión, darían lugar a organizaciones altamente centralizadas y jerarquizadas: la curva de costes de comunicación se desplazaría hacia abajo y la ubicación óptima del poder de decisión se desplazaría hacia posiciones más cercanas al nivel más alto de la jerarquía. El desarrollo de la gran empresa jerarquizada, con varias líneas de productos y mercados dispersos, a veces supranacionales, ha sido posible, sin duda, gracias a los avances en la tecnología de la información en la línea planteada por Simon; en cierto modo, la empresa, cuando expande su dominio, está sustituyendo a la acción del mercado, al sistema de precios, paradigma de la organización económica descentralizada.

Pero la jerarquía centralizada ha empezado a demostrar sus ineficiencias cuando la información a transmitir desde la base a la jerarquía se ha hecho más específica y por tanto los avances en las TI han sido insuficientes para comunicar eficientemente esta información idiosincrática. Quien recibe los mensajes tiene dificultades para descifrar su verdadero significado y más aún, para saber si están ó no manipulados de forma estratégica por quien los emite. La burocracia jerárquica reacciona con lentitud a las necesidades de cambio, pues debe llevar a cabo muchas averiguaciones y controles antes de tomar una decisión. Por todo ello, durante los últimos años, parece detectarse un movimiento opuesto hacia la descentralización y delegación, acercando la capacidad de decisión a aquellos que poseen conocimientos específicos lo cual evita la necesidad de transmitir infor-

mación y agiliza las respuestas a los cambios externos. Una pregunta pertinente sería ahora el indagar acerca de si las TI pueden contribuir a reducir los costes de agencia que la delegación va necesariamente a provocar. Para ello las TI deberían ayudar a medir con más precisión los resultados de las acciones de los agentes, de tal manera que los riesgos que se asumen con la inevitable retribución condicionada a los resultados que lleva consigo la delegación, sean menores y por tanto la utilidad esperada no se vea afectada negativamente. Es este un tema que merece, sin duda, mayor atención de los especialistas en tecnología y economía de la información.

En un plano más general, las reflexiones sobre descentralización y participación nos sitúan en la cuestión previa sobre la transformación de la propiedad de la empresa. Si los conocimientos específicos crecientes se concretan sobre todo en capital humano, la aplicación de la regla general de ubicación del poder de decisión nos dicta un desplazamiento de ese poder hacia quienes detentan ese capital. Ahora bien, ello puede dar lugar a altos costes de agencia y una pérdida neta de eficiencia si la delegación implica una excesiva exposición al riesgo de quienes poseen el capital humano específico; no olvidemos que es un riesgo mucho más difícil de diversificar que el que recae en el capital financiero. De ahí que nuestra conjetura es que en el futuro el capital financiero y el capital humano específico continuarán unidos bajo una misma organización, con un poder delegado en los trabajadores de carácter limitado pues el capital financiero continuará jugando el importante papel de asumir riesgos y a cambio pedirá mantener cierto control de las decisiones. Es cierto también que es muy posible que veamos una expansión creciente de empresas personalistas, cooperativas, asociaciones (partnerships) profesionales, allí donde el capital humano específico tiene un papel decisivo, apenas se necesita capital físico específico y el volumen de riesgo a asumir es tolerable.

La situación será distinta cuando se trate de capital humano con conocimientos genéricos y fácilmente comunicables. En principio aquí los avances en la TI de la información nos dicen que debemos movernos hacia la centralización de decisiones y la asunción de riesgos por el capital financiero, que está en condiciones más ventajosas para ello. Pero en cambio la tendencia aparente es la contraria, si nos atenemos al protagonismo que

están adquiriendo en las empresas, en los últimos años, la subcontratación y la externalización de actividades (adelgazamiento, «outsourcing»,...). Tal vez la empresa capitalista tradicional no están tan bien pertrechada como se suponía para resolver eficientemente el problema de asunción de riesgos y control por supervisión, especialmente cuando la demanda es volátil e impredecible. Pero, en cualquier caso, colectivos de trabajadores cada vez más amplios están viéndose expuestos a un riesgo creciente, en momentos donde las exigencias de la competitividad internacional contienen las rentas esperadas y los mecanismos de cobertura social de riesgos (cobertura de desempleo, indicación de pensiones a la inflación ...) se enfrentan a crisis de carácter financiero, pero sobre todo, pensamos, a crisis de control para detectar conductas aprovechadas (abusos en expedientes de jubilación anticipada, ocultamiento de rentas y patrimonio para justificar situaciones de necesidad...).

De lo expuesto se deduce que el avance hacia una democracia industrial más efectiva pasa por avanzar en la innovaciones institucionales que permitan una más limitada exposición al riesgo o una mayor capacidad de asunción de los mismos. Tal vez sea esta la faceta en la que menos provecho se ha sacado a los avances en las TI.

La Ventaja Competitiva en TI

Los cambios en la geografía de los mercados, debido a los progresivos desarmes arancelarios regionales (como ocurre en la Unión Europea, NAFTA, etc.) y globales (Ronda Uruguay) así como a los avances en las tecnologías de transporte y comunicación que permiten hacer efectiva la libertad de comercio en espacios más amplios, provoca cambios estratégicos significativos en el comportamiento de las empresas.

Según el profesor Jarillo, las estrategias de las empresas multinacionales están evolucionando desde una «estrategia multidoméstica», hacia una «estrategia global». La estrategia multidoméstica se articula a través de filiales nacionales con una gran autonomía y una escasa integración con el resto de empresas del grupo, en respuesta a una situación donde persisten

fuertes diferencias culturales entre países, y los mercados siguen fragmentados debido a unos altos aranceles y a una alta volatilidad en los tipos de cambio. La estrategia global, en cambio, busca reforzar la integración de funciones, eliminar las redundantes y reforzar los mecanismos de dirección centralizada, sobre todo en aquellas actividades nucleares de la empresa donde se concentre en mayor medida su capacidad para generar valor añadido. La integración demandará más coordinación y con ello la empresa demandará eficiencia en los instrumentos y técnicas de comunicación de la información, necesaria para que dicha coordinación se consiga.

La tesis de Jarillo, que compartimos, es que la decisión sobre donde localizar las actividades a centralizar y coordinar estrechamente, vendrá influida por las ventajas comparativas que ofrezcan los diferentes países, en términos de TI. Además, en el caso concreto de España, que las empresas pequeñas y medianas consigan la deseada internacionalización, dependerá en buena medida de que nuestro país alcance niveles de calidad y coste en los servicios de telecomunicaciones similares a los de otros países de nuestro entorno.

Desde este planteamiento, la atención a los avances en las TI no ocurre ya sólo a nivel de empresas y consumidores, que como usuarios procuran adecuar en conducta y organización a las oportunidades que dichas tecnologías les ofrecen. Las TI se elevan al plano de interés y objetivos de la política económica en general y de la política industrial en particular. Si España se juega su futuro protagonismo en actividades manufactureras y de servicios de alto valor añadido, en disponer de un sector de telecomunicaciones, en sentido amplio, competitivo a nivel internacional, las decisiones de reordenación del sector que se están tomando actualmente tendrán consecuencias muy decisivas para la competitividad futura de la economía española. De ahí que deban tomarse con el máximo rigor y profundidad en el análisis.

Conclusión

Las empresas soportan importantes presiones para el cambio, aunque a veces existen fuerzas contrapuestas que mantie-

nen el equilibrio en el estatu quo, como la dificultad de culminar procesos de descentralización de poder de decisión hacia quienes poseen conocimientos específicos, debido a que ello va a dar lugar a excesiva exposición al riesgo. En todo caso, muchos auguran una nueva empresa flexible en la producción, participativa en la organización, virtual en sus relaciones externas, intensiva en conocimiento específico y equilibrada en la distribución del poder. Para que este proceso se consolide y la empresa emergente compatibilice su desarrollo con una mejora sostenida en el bienestar de los ciudadanos, será necesario contar con mercados suficientemente competitivos que impidan conductas monopolistas y eviten la concentración del poder económico, así como contar con mecanismos institucionales de asignación y reparto de riesgos, de tal manera que la mayor autonomía y delegación de poder de decisión que implican las formas participativas de organización social, no supongan una excesiva exposición a la incertidumbre de los resultados. Además, en un contexto de reorganización estratégica de las empresas dentro de una nueva geografía económica, para la cual se tiene en cuenta la competitividad de los servicios de comunicación que se ofrecen desde una localización concreta, las TI se elevan al rango de fuentes de ventajas competitivas nacionales y por ello merecen una atención especial de las políticas económicas e industriales.

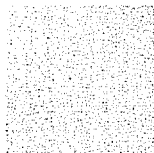
Sexta ponencia:
Los Técnicos en Relaciones laborales en
España y resto de Europa

D. FRANCISCO ROJO ROMÓN
*Presidente del Consejo General de Colegios Oficiales
de Graduados Sociales y del Colegio Oficial
de Graduados Sociales de Zaragoza*

Moderador
D. AGUSTÍN SANCHO
Profesor-Secretario de la E.U. de Estudios Sociales



Los Técnicos en Relaciones laborales en España y resto de Europa



Francisco Rojo Romón

Moderador D. Agustín Sancho

La segunda ponencia la va a desarrollar D. Francisco Rojo, presidente del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales. D. Francisco Rojo es muy conocido en esta casa. Siempre ha tenido un gran interés por el futuro profesional de los Graduados Sociales/Diplomados en Relaciones Laborales y por la formación, como lo manifiesta la constante colaboración que recibimos del Colegio.

Intervención de D. Francisco Rojo Romón

Buenos días, muchas gracias por la amable presentación. Quiero en primer lugar agradecer al Director de la Escuela y al claustro de profesores la posibilidad de asistir a un acto muy importante dentro del X aniversario de la Escuela de Estudios Sociales y también a estas Jornadas.

Yo quiero felicitar a Angel Sanz Cintora. Precisamente el día 13 cuando se inauguraban estas Jornadas en el Paraninfo, Angel Sanz terminaba su mandato. Quiero deciros que con Angel Sanz y su equipo desde el Colegio Oficial de Zaragoza, el cual presido, hemos tenido una relación muy especial, con una gran sensibilidad por parte del equipo que lideraba Angel Sanz y que permanentemente han colaborado en muchos actos y muchas cuestiones que van a ser muy beneficiosos para todos.

Yo también estoy convencido de que estas jornadas han sido muy útiles. Han intervenido personas muy destacadas y quiero pedirlos que tengáis comprensión porque no soy una persona acostumbrada a dar clases. Además la organización me lo ha puesto francamente difícil, porque tener la posibilidad de intervenir después de la magnífica intervención del profesor Sempere es un reto difícilísimo. Por eso os pido comprensión. También quiero como la Presidenta del Colegio de Trabajadores Sociales decir públicamente que para nosotros es una gran satisfacción contar de manera destacada con Antonio Sempere Navarro, gran amigo de los Graduados Sociales que creo es una de las personas que mejor conoce la realidad de este colectivo y que ha relatado en esa hora, que a mi se me ha pasado en un suspiro, cuales son nuestras inquietudes, cual es la forma de ver las salidas profesionales.

Voy a empezar brevemente, la organización de las jornadas me comentó la posibilidad de hablar de los técnicos de relaciones laborales en España y Europa y de esa forma voy a empezar mi exposición intentando ser capaz de relacionar las actividades de nuestra actividad profesional, no voy hablaros de los técnicos de materias laborales y seguridad social, eso ya lo conocéis, aunque podría decirlos que somos los técnicos reconocidos de forma oficial incluso en diversas sentencias del Tribunal Supremo donde al Graduado Social se le reconoce esa condición.

¿Qué estamos haciendo los Graduados Sociales? Yo os hablo como Graduado Social en ejercicio. El Colegio de Graduados Sociales de Zaragoza, que tiene un ámbito territorial que comprende Zaragoza, Huesca, Teruel y Soria, contamos con más de 1.000 colegiados de los cuales 322 lo son en ejercicio, hay cerca de 60 colegiados que lo son de empresas y muchos lo están como no ejercientes. Dentro de esa actividad decirlos que el Colegio de Zaragoza es uno de los más importantes de España, hasta hace pocos años dentro de ese ámbito territorial también se encontraba el Colegio de La Rioja y el de Navarra que por cuestiones de competencias autonómicas ha tenido la necesidad de tener su propio Colegio. Después de la Ley de Colegios Profesionales de Aragón tenemos que decir a nuestros compañeros de Soria que tienen que buscarse acomodo en la comunidad de Castilla y León. Para que podamos ser

operativos y para que nosotros podamos entrar en esa unión de Colegios profesionales de Aragón es requisito imprescindible que el ámbito territorial se circunscriba a la Comunidad Autónoma de Aragón.

El Colegio de Zaragoza creo que podría realizar una actividad muy importante en línea con lo que ha indicado el ponente que me ha precedido. La formación que se recibe en la Universidad hay que ampliarla y complementarla y dedicarla y destinarla hacia aquellas cuestiones que cada uno crea más importante profundizar. Desde el Colegio Profesional se os puede dar una ampliación de conocimientos de forma teórica profundizando en las cuestiones prácticas a través de los cursos que se realizan constantemente. El jueves de esta semana procedimos a la clausura del X Curso de la Escuela de Práctica Jurídico Laboral que empieza en octubre y acaba en mayo, donde una serie de compañeros que ya han terminado la carrera acuden para prepararse para enfrentarse a ese mercado de trabajo que a todos tanto nos preocupa.

A parte del Colegio me referiré a lo que es nuestra organización profesional. Tenemos 39 Colegios en toda España. El Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales, con sede en Madrid, es el órgano máximo de representación de la profesión. Coordina, regula, estudia, informa e intenta conseguir más competencias para nuestros profesionales, velar por los intereses de la misma, intentar no perder competencias que tenemos y, en definitiva, tiene mucho que ver en todos los cambios producidos. También tuvo que ver en su momento, y sigue todos los avances, en cuanto al tan solicitado segundo ciclo, esa licenciatura de Ciencias del Trabajo si así se llama definitivamente.

La profesión ha tenido, indudablemente, una gran explosión en los últimos quince años, con un reconocimiento importante por parte de la sociedad española. Ha habido un trabajo muy importante de todos los Graduados Sociales que ejercen su profesión, así como de los más de 22.000 Graduados Sociales que están colegiados en toda España. Ese número de compañeros y compañeras, con ese trabajo magnífico, con esa asesoría y gestión que se ofrece a más del 80% de la pequeña y mediana empresa española, nos sitúa en un momento muy esperanzador, con unas expectativas que colmarían nuestros deseos.

Sabéis, que en España el tejido empresarial es muy diferente a otros sitios. Tenemos un millón de empresas de las que sólo 1.500 podíamos considerar que son grandes empresas que superan el millar de trabajadores; pero tenemos un tejido empresarial donde más de 750.000 empresas, muy pequeñas, que son microempresas, de un trabajador, de dos, tres, cuatro hasta seis y según datos contrastados de la Tesorería General de la Seguridad Social, los Graduados Sociales asesoramos o gestionamos a más del 80% de esa pequeña empresa.

Realmente como se refería el profesor Sempere antes, esa zapatería de tres empleados no va a contratar a un Graduado Social en plantilla, pero lo que realiza esa empresa como lo que hará la cafetería de al lado, es buscar un profesional que le de las mas absolutas garantías en cuanto a confección, liquidación, presentación de los innumerables documentos que la administración española solicita a los empresarios. Esa empresa lo que solicita es un técnico que le dé la confianza y sea quien le dé la garantía que ese trabajo lo realiza correctamente. En ese sentido, en los últimos años ha sido imparable nuestro ascenso en detrimento de alguna otra profesión que desde hace años realizaba este cometido, que por la especialización, por las dificultades que entraña un cambio constante en la legislación española hace que aquellos profesionales que estén mejor preparados, permanentemente reciclados tengan la posibilidad de hacerse con esa clientela.

Aunque sea obvio, sí quiero deciros que las actividades que se realizan en un despacho de Graduado Social, es importante cuando llega un trabajador o un empresario, normalmente un empresario, debes de ser un especialista en las modalidades de contratación. Sabéis que es un tema muy cambiante, qué beneficios, qué ventajas e inconvenientes, qué posibilidades, si la empresa realiza un despido improcedente o despido objetivo, o expediente de regulación de empleo, es importantísimo para iniciar una adecuada relación laboral. Después hay que realizar también, con la corrección adecuada, la afiliación a la Seguridad Social, confeccionar adecuadamente el recibo oficial del pago de salarios de acuerdo con el convenio, todos los temas relativos a faltas y sanciones de personal. Es posible que haya que ir al despido, que puede ser por numerosas circunstancias y no se tratará igual uno que otro. En definitiva, eso lleva a una inter-

vención importante en los órganos de mediación, arbitraje, conciliación para llegar a una situación pactada y si no es posible acudir a la orden jurisdiccional social. En este sentido, decirnos que los avances han sido importantísimos y yo quisiera referirme sobre todos al producido en 1994 con la Reforma de la Ley Orgánica del Poder judicial.

Desde hace mucho tiempo los Graduados Sociales aspirábamos a que cuando nuestra intervención llegara ante los juzgados de lo social pudiéramos estar en unas condiciones análogas a las de otros profesionales del derecho que allí comparecían.

Quizás sepáis, o a lo mejor no porque sois muy jóvenes, aquellos momentos cuando acudías a la magistratura de trabajo y cuando representabas a la parte tenías que estar en una silla lejos de los estrados, en un lado el abrigo en otro los papeles; preguntabas de lejos, te trataban con una deferencia poco agradable, nadie sabía realmente que éramos, que hacíamos y esa fue una lucha muy importante en el sentido de reivindicar, de tener un lugar en estrados, llevar una toga y estar en las mismas condiciones que el resto de profesionales. Eso llegó en 1994, se modifica la Ley que en la nueva redacción dada al artículo 440.3 se reconocía que en los procedimientos laborales y de seguridad social la representación puede ser ostentada por un Graduado Social colegiado al que se le exigirán una serie de requisitos y tendrá una serie de beneficios como poder actuar sentándose en estrados en las mismas condiciones que el resto de profesionales, estar sujeto a la disciplina de los jueces y el secreto profesional. Fue muy importante ese avance que motivó ríos de tinta con otros profesionales que se sintieron invadidos con nuestra presencia allí.

También fue muy importante la entrada en 1991 de nuestra profesión y del Consejo General en la Unión Profesional Española, que reúne las 37 profesiones universitarias. Yo creo que es más representativa y vela y regula todas las cuestiones que puedan ser beneficiosas para el conjunto de profesionales que están dentro de los Colegios reunidos en esta Unión Profesional.

Una de las cuestiones a las que quería referirme es la posibilidad de realizar la especialización como técnicos de auditoría socio-laboral. Dentro también de esos recursos humanos, pero con la especialización necesaria, el Consejo General creyó en

esta posibilidad hace cuatro o cinco años y se creó al efecto el Club Europeo de Auditores socio-laborales para ofrecer un programa a los colegiados, a los profesionales, realizar un curso de especialización en estas materias. A tal efecto se llegó a un acuerdo muy duro con ESADE en Barcelona y que después de dos años de exámenes a nosotros, de entrevistas, reuniones, tuvimos la suerte, la paciencia de iniciar el año pasado el primer curso de donde salieron 35 compañeros y compañeras que se inscribieron a continuación en el Registro que tiene el Club de Auditores Socio-Laborales. Cada año se inicia un curso y es intención de que, en toda la geografía española, todos los compañeros, sin necesidad de desplazarse a Barcelona, puedan realizar esta actividad. En Zaragoza tenemos dos posibilidades: la cercanía de Barcelona y el hecho de que yo esté aquí y haya propiciado este acercamiento, y cuando tengamos un número suficiente de 30 o 35 alumnos podamos impartirlo en Zaragoza.

Otra de las cuestiones, importantísima, que la profesión ha desarrollado, sin que de acuerdo con los planes de estudio esté prevista reglamentariamente. Sí que es una realidad incuestionable dentro de la inmensa mayoría de los despachos profesionales en España, la asunción de nuevos temas, de ofrecer a la clientela, el asesoramiento fiscal, que se podrá discutir si es o no competencia de nuestra profesión. Esto nos ha llevado a que firmáramos hace dos años un convenio de colaboración con la Agencia Estatal de Administración Tributaria, considerando la agencia a nuestra profesión como uno de los profesionales tributarios con más capacidad de respuesta en este sentido. Sabéis que cuando se realiza la actividad profesional en un despacho y dentro de esa asesoría integral a la que se refería el profesor Sempere también hay muchos clientes que quieren les resuelvas todas las facetas. La fiscalidad ha tomado cuerpo en nuestra profesión y es otro de los avances importantes.

Comentaba el profesor Sempere cómo va a ser el futuro y cuáles van a ser las salidas. Habrá que adaptarse a los medios y a los avances tecnológicos y, realmente, soy un convencido de que en nuestra profesión tenemos que estar muy preparados para el cambio tecnológico que se ha producido y que va a desarrollarse en los próximos años y, sin ninguna duda, en el milenio al que llegamos. Se trata de pensar que en la actividad profesional y en nuestra actividad asesora hay que recurrir con frecuen-

cia a las bases de datos, empezar a conocer el correo electrónico, perderle el miedo a esos temas que nos parecen fantásticos como Infovía o Internet que tienen capacidad enorme para facilitar todo tipo de información y que va a permitir soltarnos en ese mundo tan necesario para la comunicación y dar mejor calidad a quien solicite nuestros servicios incluso a precio más competitivo. En esa línea hay que hacer un esfuerzo para adaptar las soluciones anteriores a las actuales y tengo que decir que nuestra profesión ha sido pionera y que hemos firmado el dos de abril de este año un convenio muy importante con la Dirección General de la Tesorería de la Seguridad Social para la puesta en marcha definitiva en todo el territorio español del sistema RED, las iniciales: Remisión Electrónica de Documentos. Permite que todo el trabajo que se venía haciendo sobre soporte de papel, se realice a través de los programas correspondientes y se envíe desde el despacho del profesional por módem hasta la sede del Centro Nacional de Afiliación y Recaudación que está en Torrejón de Ardoz. Es un sistema limpio, rapidísimo, que permite la dos vías: la recaudación vía despachos al centro de recaudación y la enorme posibilidad que da la filiación con todos los movimientos de altas, bajas, variaciones de datos y recibir en los despachos los certificados de estar al corriente las empresas en el pago de sus obligaciones, tan necesarios para poder solicitar subvenciones, bonificaciones etc.

En este sentido, creo que ese avance tecnológico va a permitir que los despachos se conecten con todas las administraciones. La administración tributaria ya ha dado ejemplo de ello a través de las conexiones con sus ordenadores, las mutuas de accidentes de trabajo. El INEM ha previsto, una vez hechas las transferencias a las comunidades autónomas, que toda esa información, esa documentación, se reciba por medios electrónicos. Creo que es importante para nuestra formación integral.

También decir con cierto orgullo, ¿por qué no?, que el día siete de abril de este año el Consejo General fue recibido en el Palacio de la Moncloa por el Presidente del Gobierno, a instancias del Ministro de Trabajo, en un acto de reconocimiento del gobierno a nuestra profesión como el magnífico trabajo realizado a consecuencia de la Reforma Laboral pactada, aquella que los sindicatos y organizaciones empresariales firmaron, y que ha permitido que se llegara a un buen número de contratos indefi-

nidos y que en esa relación que cada uno de los despachos pueda ofertar a los clientes se haya erradicado situaciones de contratos basura e incluso de mejorar las cifras de paro.

Con mucha rapidez, terminando lo que es nuestra actividad en España, quiero hablar de las nuevas competencias que se abren para nuestra profesión. Una vieja aspiración era llegar a los tribunales de lo contencioso administrativo sobre todo en aquellos temas objeto de nuestra competencia. Cuando se impugna un acta de liquidación de cuotas o de infracción teníamos el inconveniente grave de llegar y agotar la vía administrativa, pero no podíamos llegar a una instancia superior, esto es, a lo contencioso. Se está reformando la ley de lo contencioso administrativo. En el Congreso de los Diputados se introdujo una enmienda, que se presentó a través de Convergencia i Unió con el informe de nuestro Consejo General, para que todas las cuestiones relativas a seguridad social, actas de infracción..., en lugar de ir a la Sala de lo contencioso administrativo vaya al orden jurisdiccional social. De esta manera será una nueva competencia para muchos compañeros que van a poder acudir a la jurisdicción social para poder llevar hasta el final estos asuntos, lógicamente incardinando esta situación con el artículo 440.3, al que me refería hace un rato, que dice: "La representación en procedimientos laborales y seguridad social podrá ser ostentada por Graduados Sociales".

¿Qué papel juegan los Graduados Sociales en Europa? Hay compañeros de profesión en Francia, Bélgica, Alemania, ¿Cuáles han sido los contactos que hemos realizado?

Hay que remontarse a hace nueve años cuando tuvimos la información de que había unos profesionales parecidos que realizaban actividades casi iguales en Italia, los *Consulti de Lavoro*, consejeros de trabajo. La primera reunión se celebró en 1989 y permitió conocernos y profundizar en profesiones parecidas, aunque ellos tienen una actividad más destacada en asesoría tributaria, pero llevan temas también de personal. Se parecen mucho a nosotros aunque con diferencias sustanciales.: no son diplomados universitarios, ni pueden acudir en representación ante la jurisdicción del trabajo. Entendimos muy oportuno el intensificar las relaciones y a consecuencia se entendió la importancia de crear el Club Europeo de Profesiones Laborales. Se creó en Bruselas hace cinco años. Al poco tiempo, los exper-

tos polacos solicitaron entrar en el Club. Ellos son abogados que se encargan en exclusiva de temas laborales y seguridad social. Están en el Club el Consejo General de los juristas polacos dedicados a temas laborales, los consulti de lavoro italianos y el Consejo de Graduados Sociales de España. En definitiva, ese club tiene la función de permitir la inscripción de aquellos profesionales de todo Europa para intentar trasladar la legislación laboral más favorable a aquellos países más desfavorecidos. En esta línea deciros que el 30 de abril el Club Europeo fue recibido por su Santidad el Papa, en una intervención en la que su Santidad agradeció vivamente el trabajo realizado en cada país con la intención de erradicar el paro, ser más solidarios y sobre todo reconocer el trabajo de la mujer. Así fue publicada la intervención del Papa en toda la prensa italiana y en la edición española del *Observatore Romano*.

Yo quería agradecer la presencia de todos los que estáis aquí, agradecer vuestra comprensión y me pongo a vuestra disposición por si hubiera algún tema o pregunta que pudiera contestar. Muchas gracias.

Coloquio

Pregunta

La creación de la licenciatura en Ciencias del Trabajo ¿podía permitir el acceso al Tribunal Superior de Justicia y al Tribunal Supremo? ¿Y determinaría la posibilidad de nuevas competencias profesionales para los graduados sociales?

Respuesta

Sin ninguna duda, yo estoy convencido que gran parte del éxito de los últimos años ha sido consecuencia de nuestra integración en la universidad. Si a eso le añadimos un 2º ciclo, la licenciatura, algunas de esas dificultades que ahora se nos plantean por nuestra condición de diplomados se resolverían. Pero es más, creo que el tema de los Tribunales Superiores lo haremos antes que la licenciatura, estamos en conversaciones muy avanzadas con el Consejo General del Poder Judicial y creo que si no es este año, al principio del año próximo podremos tener

esa competencia profesional. En cuanto a lo que dice sobre más salidas y más competencias, sobre lo segundo que me preguntaba seguro que sí; sobre más salidas estoy en la línea de lo que decía el profesor Sempere: con formación y preparación. No es una cuestión de titulación, sino de formación, pero la titulación te va a permitir la llave de esa puerta que antes no podías abrir.

Pregunta

Sobre la figura que hay del estudiante asociado...

Respuesta

Ciertamente, el compañero me ha comentado, antes, el rumor de que en algún Colegio Profesional de España se había iniciado este contacto. Es cierto, es en el Colegio de Cádiz. Además el Director es Vicepresidente del Consejo General y me comentó, hace poco, la posibilidad de establecer esos contactos permanentes desde los despachos y desde el colegio con los estudiantes. Pero no es tan lejano a lo que hemos hecho en Zaragoza. Aquí tenemos ese acercamiento e incluso la posibilidad de que los estudiantes acudan a nuestros despachos a realizar prácticas y esos compañeros van contactando con la realidad. Yo creo que Murcia y Zaragoza somos ejemplo a seguir en toda España. Nosotros creemos profundamente que hay un cordón umbilical entre estudiantes y profesionales y yo tengo que decir que el Colegio de Zaragoza no tiene ningún problema en admitir a nuevos compañeros porque yo creo que debemos ser más profesionales, más preparados para llegar a tener más competencias. Somos muchos pero necesitamos más. No hay en el Colegio de Zaragoza una política de dureza, todo lo contrario.