

V SEMINARIO EUROPEO SOBRE EL EMPLEO

V SEMINARIO EUROPEO SOBRE EL EMPLEO

NUEVA EUROPA, NUEVA SOCIEDAD, NUEVO EMPLEO

Organizado por:

Asociación de Periodistas Europeos (APE)
Ayuntamiento de Gijón

© de la edición: Asociación de Periodistas Europeos, 2006
Cedaceros, 11; 28014 Madrid
Teléfono: 91 429 68 69
info@apeuropeos.org
www.apeuropeos.org

© de los textos: sus autores

© de las ilustraciones: sus autores

Todos los derechos reservados. Ninguna parte de esta publicación puede ser reproducida, almacenada o transmitida en manera alguna ni por ningún medio, ya sea eléctrico, químico, mecánico, óptico, de grabación o de fotocopia, sin permiso previo del editor

Coordina:
Juan Oñate

Edita:
Miguel Aguilar

Diseño y producción:
vyb editores

Imprime:
Gráficas Apel

Depósito legal: AS-1.443-2006

Las políticas a favor del desempleo en el municipio de Gijón han sido, durante la última década, uno de los ejes principales de la actividad política municipal. A lo largo de estos años, hemos dado prioridad al desarrollo de innumerables acciones cuyo objetivo común es ampliar el conocimiento sobre los procesos de inserción sociolaboral y las posibilidades de integración en el mercado de trabajo de los colectivos más desfavorecidos. Así, se han venido analizando distintas estrategias para mejorar las tasas de empleo. Muchas de ellas fueron puestas en marcha a lo largo del período 2000-2003 en el marco del denominado «Pacto Gijón por el Empleo», acuerdo suscrito por la institución municipal con las organizaciones representativas de trabajadores y empresarios (FADE, UGT y CCOO.), que tendría luego continuidad, para el periodo 2004-2007, en el «Pacto Gijón Emprende». Se conjugan en él las políticas activas de oferta, demanda e intermediación con otras de carácter asistencial, aplicándolas además tanto directamente a las áreas de empleo y formación como a cuanto concierne a la innovación tecnológica y organizativa, la promoción económica e industrial, el comercio y el turismo.

En este contexto, el Ayuntamiento de Gijón viene promoviendo desde 1999 un foro anual de encuentro y reflexión que analiza detalladamente el empleo en nuestro municipio y todos los factores que inciden en su evolución. Pretendemos con ello incentivar un debate necesario entre representantes políticos, empresariales y sindicales sobre las distintas políticas de empleo desarrolladas en Europa a nivel local, regional, nacional y continental, y sobre las particularidades del mundo laboral en los distintos sectores de nuestra sociedad.

Desde la primera edición del seminario, y gracias al reconocido prestigio de la Asociación de Periodistas Europeos, con cuya colaboración hemos tenido el privilegio de contar para la organización de este encuentro, han participado en él destacados líderes y expertos que han aportado su particular y significativa visión del problema. La estrategia europea por el empleo en el ámbito local, las nuevas tecnologías y el empleo, las previsiones y evolución del mercado de trabajo en distintos entornos o la relación entre el empleo y el modelo social, han sido así analizados a la luz de diferentes teorías, experiencias y puntos de vista, todos ellos útiles y orientadores.

Con la presente publicación queremos favorecer la divulgación de esas aportaciones y seguir estimulando un debate trascendental. Porque el empleo y la infinidad de circunstancias que lo envuelven es, permanentemente, la preocupación primera de nuestra población, y constituye un factor clave para hacer realidad los objetivos y derechos sociales que perseguimos los ciudadanos y ciudadanas de Europa.

PAZ FERNÁNDEZ FELGUEROSO
Alcaldesa del Ayuntamiento de Gijón

El paro figura desde hace mucho tiempo entre las principales preocupaciones de los españoles en particular y de las sociedades industriales en general. Esto es algo sobre lo que las encuestas siempre coinciden. Pocas cosas inquietan más a las familias que la situación de desempleo de alguno de sus miembros y de manera muy especial a los padres cuyos hijos intentan encontrar su primer trabajo. Aunque en estos últimos años el problema ha mejorado de manera sensible, la búsqueda de un empleo sigue creando a menudo situaciones angustiosas que afectan al bienestar, a la convivencia, a la estabilidad emocional y a la salud de las personas que desean trabajar y se encuentran laboralmente inactivas.

Partiendo de esta realidad social tan inquietante, en 1999, se creó en Gijón un foro de análisis y debate en torno al empleo que, con el paso del tiempo, ha venido consolidándose e incrementando su interés entre quienes se esfuerzan para profundizar en el conocimiento del problema, mucho más complejo de lo que a simple vista pudiera parecer, y así poder encontrarle soluciones. El foro, conocido como Seminario Europeo sobre el Empleo, fue promovido por el Ayuntamiento de Gijón y la Asociación de Periodistas Europeos, y sus sesiones se bifurca en dos líneas de análisis y discusión. Por un lado, las políticas de empleo de las administraciones en sus diferentes niveles, y por otro, las vías o pautas a seguir por los que buscan trabajo para conseguir el mayor éxito en el empeño.

Varias decenas de expertos, políticos, sindicalistas, sociólogos, empresarios, economistas y un largo etcétera han participado ya en este foro sobre el empleo de Gijón que, sin descuidar su atención a la evolución del empleo en Asturias, acen-

túa en cada edición su vocación europea y casi podría decirse que universal. A las aportaciones de los ponentes españoles se suman cada vez más voces internacionales de expertos y responsables que exponen sus propias conclusiones y experiencias. Fruto de estos trabajos es este libro con el que el Seminario da un nuevo paso al frente en la búsqueda global de sus objetivos, que no son otros que poner a disposición de los interesados, tanto en la gestión de las políticas de empleo como en la búsqueda de soluciones en cada circunstancia, un material informativo, documental y analítico de gran valor.

Se trata de los textos, a veces sintetizados para facilitar su lectura, de las conferencias, mesas redondas y conclusiones que se han desarrollado en el último de los foros, el celebrado en el mes de diciembre de 2004, además de algunas incorporaciones de indudable valor y actualidad recogidas de los seminarios precedentes. Estamos seguros de que el lector encontrará a lo largo de estas páginas un material de estudio y trabajo del mayor interés. Tanto que no dudaría en afirmar que este primer libro surgido del foro gijonés está predestinado a incorporarse enseguida a la bibliografía especializada en la materia. Poderlo ofrecer como un instrumento más de trabajo a quienes dedican atención y esfuerzo a estos problemas constituye un motivo de especial satisfacción para cuantos de alguna manera hemos participado en la génesis y desarrollo de esta iniciativa.

DIEGO CARCEDO
Vicepresidente de la Asociación de Periodistas Europeos;
Director del Seminario Europeo sobre el Empleo

ÍNDICE

V SEMINARIO EUROPEO SOBRE EL EMPLEO: NUEVA EUROPA, NUEVA SOCIEDAD, NUEVO EMPLEO

Sesión inaugural 25

Ponentes

Paz Fernández Felgueroso

Alcaldesa de Gijón

Carlos Luis Álvarez

Presidente de la Asociación de Periodistas Europeos

Vicente Álvarez Areces

Presidente del Principado de Asturias

Moderador

Diego Carcedo

Consejero de RTVE. Director del Seminario

Segunda sesión

EL EMPLEO EN LA NUEVA EUROPA AMPLIADA I.

LAS TENDENCIAS EN EL CONTEXTO DE LA EUROPA DE LOS 25 47

Ponentes

Esteban Lozano Domínguez

Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Unión Europea

Antonio Gutiérrez

Ex secretario general de Comisiones Obreras, diputado socialista
y presidente de la Comisión de Economía y Hacienda en el Congreso

Moderador

Diego Carcedo

Consejero de RTVE. Director del Seminario

Tercera sesión

EMPLEO TEMPORAL Y PRECARIO *VERSUS* CALIDAD

EN EL EMPLEO. 83

Ponentes

Juan Eugenio Monsalve

Presidente de la Red Araña, Tejido de Entidades Sociales por el Empleo

Graciano Torre

Consejero de Industria y Empleo del Principado de Asturias

Justo Rodríguez

Secretario general de la Unión General de Trabajadores de Asturias

Alberto Rubio

Secretario general de Comisiones Obreras de Asturias

Moderador

Miguel Ángel Noceda

Redactor jefe de Economía de *El País*

Cuarta sesión

LA ENCRUCIJADA SINDICAL 133

Ponentes

Toni Ferrer

Secretario de Acción Sindical, Unión General de Trabajadores

Julián Ariza

Adjunto a la Secretaría General, Comisiones Obreras

Moderadora

Sonia Avellaneda

«Radio Vetusta»

Quinta sesión

EVALUACIÓN DEL IMPACTO A NIVEL LOCAL DE LA ESTRATEGIA
EUROPEA POR EL EMPLEO. BALANCE DE RESULTADOS DEL PACTO
INSTITUCIONAL POR EL EMPLEO EN ASTURIAS Y DEL PACTO GIJÓN
POR EL EMPLEO 2000/2003 169

Ponentes

Esteban Lozano Domínguez

Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea

José Luis Álvarez

Director general de Promoción de Empleo del Principado de Asturias

Gonzalo González Espina

Director de la Agencia Local de Promoción Económica y Empleo

Consuelo Abellán

Departamento de Economía, Universidad de Oviedo

Florentino Felgueroso

Departamento de Economía, Universidad de Oviedo

Moderador

Francisco Pañeda

Director de RNE en Asturias

Sexta sesión

POLÍTICAS LOCALES DE PROMOCIÓN ECONÓMICA Y EMPLEO:

PRESENTE, PASADO Y FUTURO EN LA COMARCA DE GIJÓN 253

Ponentes

Esther Díaz García

Alcaldesa de Langreo y vocal de la Comisión de Desarrollo Económico y Empleo de la Federación Española de Municipios y Provincias

José María Pérez López

Concejal de Promoción Económica del Ayuntamiento de Gijón

Juan Sánchez

Secretario general de la Unión Comarcal de Comisiones Obreras

Miguel Ángel Curieses

Secretario de organización de la Unión Comarcal de la Unión General de Trabajadores

Ignacio García López

Responsable de la Federación Asturiana de Empresarios

Moderador

José Antonio Rodríguez Canal

Director adjunto de *El Comercio*

Séptima sesión

EL GOBIERNO DE LA EMPRESA. DEL CÓDIGO OLIVENCIA

AL INFORME ALDAMA 295

Ponentes

Manuel Pimentel

Ex ministro de Trabajo

Alejandra Kindelán

Responsable del Servicio de Estudios del Grupo Santander

Jesús Grageras

Director de Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social de ENDESA

Moderador

Diego Carcedo

Consejero de RTVE. Director del Seminario

Octava sesión

EL EMPLEO EN LA NUEVA EUROPA AMPLIADA II.

LAS TENDENCIAS EN ESPAÑA 339

Ponentes

Declan Costello

Dirección General ECFIN, Comisión Europea

Valeriano Gómez Sánchez

Secretario general de Empleo

Moderador

Miguel Ángel Aguilar

Secretario general de la Asociación de Periodistas Europeos

Sesión de clausura. 385

Diego Carcedo

Consejero de RTVE. Director del Seminario

José Luis Álvarez

Director general de Promoción de Empleo del Principado de Asturias

José Manuel Menéndez Rozada

Concejal de Empleo del Ayuntamiento de Gijón

Carlos Luis Álvarez

Presidente de la Asociación de Periodistas Europeos

Valeriano Gómez Sánchez

Secretario general de Empleo

EDICIONES ANTERIORES

I Seminario Europeo sobre el Empleo.	399
II Seminario Europeo sobre el Empleo.	402
III Seminario Europeo sobre el Empleo	
LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y EL EMPLEO.	404
IV Seminario Europeo sobre el Empleo	
EL EMPLEO Y EL MODELO SOCIAL DE LA UNIÓN EUROPEA	406

ALGUNOS MOMENTOS

I Seminario Europeo sobre el Empleo	
TOWARDS A EUROPEAN EMPLOYMENT PACT	415

Allan Larsson

Director General, DGV, European Commission

IV Seminario Europeo sobre el Empleo	
EUROPEAN EMPLOYMENT STRATEGY	445

John Morley

Adviser to Director-General Employment and Social Affairs, European Commission

ÍNDICE ONOMÁSTICO	463
-----------------------------	-----

V SEMINARIO EUROPEO SOBRE EL EMPLEO

nueva Europa,
nueva sociedad, nuevo empleo

GIJÓN, PALACIO DE EXPOSICIONES Y CONGRESOS,
13 Y 14 DE DICIEMBRE DE 2004



Paz Fernández Felgueroso, Alcaldesa de Gijón, Vicente Álvarez Areces, Presidente del Principado de Asturias, y Carlos Luis Álvarez «Cándido», Presidente de la Asociación de Periodistas Europeos, durante la inauguración del V Seminario Europeo sobre el Empleo.



Aspecto general del Palacio de Exposiciones y Congresos de Gijón durante la inauguración del Seminario «Nueva Europa, Nueva Sociedad, Nuevo Empleo».



El ex secretario general de CCOO y actual presidente de la Comisión de Economía y Hacienda del Congreso de los Diputados, Antonio Gutiérrez, charla con el director del Seminario, Diego Carcedo, y con el presidente del Principado de Asturias, Vicente Álvarez Areces.



Esteban Lozano, representante de la unidad de Estrategia de Empleo de la Comisión Europea, momentos antes de intervenir en la sesión que analizó las tendencias en política de empleo en la Europa de los 25.



Julián Ariza, adjunto a la Secretaría General de CCOO, Sonia Avellaneda, periodista de «Radio Vetusta» y Toni Ferrer, secretario de Acción Sindical de UGT, durante el panel que abordó «La encrucijada sindical».



Uno de los asistentes al Seminario con la documentación entregada por la organización.



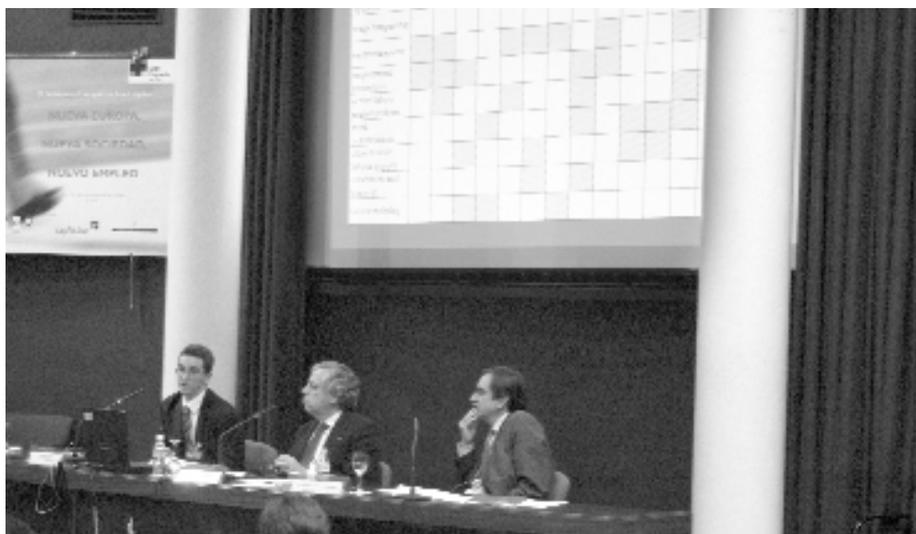
Aspecto del exterior del Palacio de Exposiciones y Congresos de Gijón con un cartel que anuncia el V Seminario Europeo sobre el Empleo.



Justo Rodríguez Braga, secretario general de UGT de Asturias, Graciano Torre, consejero de Industria y Empleo del Principado de Asturias, Miguel Ángel Noceda, redactor jefe de *El País*, Juan Eugenio Monsalve, presidente de la Red Araña, y Alberto Rubio, secretario general de CCOO en Asturias, debaten sobre «Empleo temporal y precario *versus* calidad en el empleo».



Alejandra Kindelán, responsable del Servicio de Estudios del Grupo Santander, Jaime Montalvo, presidente del Consejo Económico y Social, Diego Carcedo, director del Seminario, Manuel Pimentel, ex ministro de Trabajo, y Jesús Grageras, director de Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social de ENDESA, durante la sesión «El gobierno de la empresa: del Código Olivencia al Informe Aldama».



Declan Costello, jefe de Unidad de la Dirección General encargada de los mercados laborales de la Comisión Europea, Miguel Ángel Aguilar, secretario general de la APE, y Valeriano Gómez Sánchez, secretario general de Empleo, analizando las tendencias del empleo en España en el marco de la Europa ampliada.

SESIÓN INAUGURAL

PONENTES

Paz Fernández Felgueroso
Alcaldesa de Gijón

Carlos Luis Álvarez
Presidente de la Asociación de Periodistas Europeos

Vicente Álvarez Areces
Presidente del Principado de Asturias

MODERADOR

Diego Carcedo
Consejero de RTVE. Director del Seminario

MODERADOR. DIEGO CARCEDO (Consejero de RTVE. Director del Seminario): Bienvenidos a este V Seminario Europeo sobre el Empleo, que tras cinco ediciones ya tiene una tradición consolidada en esta ciudad de Gijón. Lo iniciamos hoy con nuevos temas y nuevos planteamientos; serán unos debates fundamentados en los problemas que sigue planteando el empleo. Aunque en este campo se han conseguido avances importantes, es un problema intermitente que sufren todas las sociedades modernas, industrializadas, y quiero una vez más felicitar al Ayuntamiento de Gijón y a los patrocinadores del seminario por esta iniciativa de tanto interés.

Sin más dilación, quisiera agradecer la presencia del presidente del Principado, de la alcaldesa de Gijón, de nuestro presidente de la Asociación de Periodistas Europeos y, si me permiten, les anunciaría la intervención de la alcaldesa de Gijón, que será mañana quien clausure las jornadas, pero que hoy ha querido estar aquí con nosotros para darles la bienvenida: Paz Fernández Felgueroso. Luego hablará Carlos Luis Álvarez, presidente de la Asociación de Periodistas Europeos, que organiza el seminario junto al Ayuntamiento de Gijón. Cerrará el acto y procederá a la inauguración formal del seminario el presidente del Principado, Vicente Álvarez Areces.

PAZ FERNÁNDEZ FELGUEROSO (Alcaldesa de Gijón): En primer lugar, además de dar la bienvenida a este V Seminario Europeo sobre el Empleo, quiero agradecer de nuevo a la Asociación de Periodistas Europeos que organice por quinto año consecutivo este seminario en la ciudad de Gijón, con la colaboración inestimable del Principado de Asturias y también de la Caja de Ahorros de Asturias. Y me permitirán la presunción de decir que agradecemos este seminario, pero que es lógico que se celebre en Gijón, puesto que Gijón es una ciudad que ha venido comprometiéndose desde el año 1996 con las políticas activas de empleo y con la promoción económica.

Ya ese año, siendo alcalde el hoy presidente del Principado de Asturias, la ciudad de Gijón creó la Agencia de Promoción Económica y Empleo, que es el germen de todas las políticas activas de empleo del Ayuntamiento de Gijón. Con posterioridad, el ayuntamiento, dentro de los acuerdos territoriales por el empleo, ha venido suscribiendo acuerdos con los agentes sociales y con la FADE, la patronal. Gijón ha enmarcado sus políticas activas de empleo e invertido una parte muy importante de su presupuesto, con la cofinanciación del Principado de Asturias, en esos pactos por el empleo, el primero desarrollado entre 2000 y 2003, que llamamos Pacto Gijón por el Empleo, cuyas conclusiones y cuya evaluación se presentarán a lo largo de este seminario, pero que logró movilizar unos recursos en torno a los 240 millones de pesetas y que supuso la creación de 15.300 puestos de trabajo.

En este momento Gijón sigue siendo una de las ciudades españolas, sobre todo de nuestro tamaño o incluso de superior tamaño, más comprometidas con la

actividad económica y el empleo y está desarrollando su segundo pacto, dentro del acuerdo regional, que llamamos Gijón Emprende 2004-2007, que movilizará aproximadamente los mismos recursos que el pacto anterior para fomentar la creación de empleo estable y de calidad, teniendo en cuenta siempre el marco europeo, en este momento de especial importancia, y donde destacan especialmente unas líneas relacionadas con el conjunto de la política europea que tienen que ver con la diversificación económica, con el fomento del empleo de calidad y con la puesta en marcha de planes de formación.

A lo largo de este seminario estaremos en condiciones de presentarles la evaluación hecha por terceros, no por el propio ayuntamiento, de la incidencia de estas políticas activas de empleo desarrolladas por el Ayuntamiento de Gijón con el concurso institucional del Principado de Asturias. Y además Gijón es un municipio que está en este momento desarrollando planes estratégicos sobre el empleo y la actividad económica, planes europeos como el URBAN, que intenta o que promueve el desarrollo social y económico de zonas deprimidas en cada ciudad (hay once ciudades en nuestro país que están desarrollando planes o proyectos URBAN, y Gijón es una de ellas); o también nuestra participación en INTERREG III, que crea una red transnacional para promover la aplicación de nuevas tecnologías de la información y sus potencialidades; o el proyecto REVITA, de revitalización de las zonas industriales; o el proyecto EQUAL «Corredor siderúrgico: espacio de empleo»; y los proyectos recientemente aprobados en los que participa Gijón: «Ciudades del acero» o el proyecto PERIPLOS.

En resumen, quería poner de manifiesto en esta inauguración por qué creo que Gijón es el escenario idóneo para desarrollar este seminario: este compromiso de la ciudad con la actividad económica y el empleo, compromiso que nos lleva a invertir una parte muy importante de nuestro presupuesto en algo que creemos que es de vital importancia para la ciudad, como son las políticas activas de empleo. Especialmente en un momento en el que el tercer informe de la política de cohesión europea pone de manifiesto que hay que anticiparse a los cambios y fomentarlos.

Este seminario, sin duda, también va a subrayar los enfoques que alientan a adaptarse a los cambios, entre los que el tercer informe de cohesión señala aumentar la capacidad de adaptación de los trabajadores, atraer más empleos y evitar el abandono prematuro del mercado de trabajo y aumentar el potencial de empleo de personas que tienen mayores dificultades. Y añade que la única fuente de financiación para los nuevos proyectos será el Fondo Social Europeo, en cuyo futuro reglamento también está participando la ciudad de Gijón, puesto que yo misma, como miembro del Comité de las Regiones, tengo encomendado por el Comité de las Regiones el dictamen sobre ese futuro reglamento del Fondo Social Europeo. Allí, desde el Comité de las Regiones, hacemos hincapié en incrementar alguna de las actuaciones y que entre las áreas a elegir también haya zonas industriales en transformación, como nuestra comarca, o incrementar los colectivos destinatarios, como son los jóvenes, y que la igualdad entre hombres y mujeres sea una cuestión transversal en ese futuro reglamento, como lo ha de ser también el principio de no discriminación.

En resumen, y muy brevemente, puesto que esto es un acto inaugural, sí quería yo poner de manifiesto nuestro interés por este seminario, nuestro agradecimiento por el mismo, y desde luego que estaremos muy atentos a las posiciones que manifiesten los ponentes y, como antes decía, a las luces que sin duda nos proporcionará este seminario; como es habitual a lo largo de estos cinco años, muchas de las cuestiones que luego desarrollamos tienen que ver con estos debates y con las orientaciones de los mismos.

Por tanto, una vez más, muchísimas gracias a la Asociación de Periodistas Europeos, a ustedes por su participación y su presencia en la ciudad de Gijón y al presidente del Principado por presidir esta inauguración aquí, en nuestra ciudad.

CARLOS LUIS ÁLVAREZ (Presidente de la Asociación de Periodistas Europeos): Es un honor para la Asociación de Periodistas Europeos poder colaborar con la Alcaldía de Gijón, con el Principado, en este seminario sobre el empleo.

Desde hace muchos años, y entre las numerosas preocupaciones que hemos tenido, y de las que nos hemos ocupado en congresos, en seminarios, etc., el empleo es una de las principales. Como saben muy bien, Europa comenzó con el carbón y el acero, tuvo un desarrollo espléndido económico, financiero, pero la Europa social, a pesar de intentos de toda índole, siempre acababa siendo pospuesta por otros intereses, naturalmente respetables, pero que iban dejando atrás la preocupación social de los europeos.

El sello financiero, el sello económico fue el origen de Europa. Así se ha mantenido, pero parece ser que el horizonte se abre hacia preocupaciones realmente sociales. En nuestro país la Constitución no consagra un Estado liberal, sino un Estado social, democrático y de derecho. La palabra y el concepto «liberal», en nuestra Constitución no aparece en ninguna parte, y lo digo en el sentido de que, así como en el esquema liberal la sociedad y el Estado tienen mecanismos autorreguladores y las relaciones que existen entre ambos entes son más bien débiles, en el Estado social, que, por cierto, fue constitucionalizado por primera vez en la Ley Fundamental de la República Federal Alemana en 1949, tanto la sociedad como el Estado se relacionan de una manera profunda y el Estado procura corregir las desigualdades.

Y no hay mayor corrección de las desigualdades que el desarrollo lógico y racional del empleo, y ésta es la clave de la nueva Europa en la nueva configuración de la Unión, donde ya los países empiezan a ser numerosos y habría que corregir tantas cosas; como saben, hay el arco atlántico con unos países en depresión, entre los cuales está Galicia, entre los cuales está Asturias, entre los cuales está Cantabria, que va desde Irlanda a Gibraltar y que está muy por debajo del otro arco que va desde Londres a Milán pasando por Francia.

En fin, son problemas muy serios, son problemas muy amplios, y este seminario trata de aclarar esos conceptos y de realizar aquellas experiencias necesarias para que el sueño de un empleo pleno sea posible en España. Vuelvo a repetir lo que nos honra a la Asociación de Periodistas Europeos estar en Gijón; es el

quinto el año ya que celebramos estos seminarios, con frutos claros y bien determinados, y yo espero que sigan celebrándose hasta que veamos colmadas nuestras aspiraciones en este problema del empleo. Muchísimas gracias.

VICENTE ÁLVAREZ ARECES (Presidente del Principado de Asturias): Muchas gracias por su presencia en este seminario, en el que he tenido siempre el honor de participar, bien como alcalde, bien como presidente, desde su origen, y vamos a aplicar el código del buen gobierno, que en Asturias no hace falta porque resulta que al presidente lo llamaron siempre Tinín, a la alcaldesa Paz, y a vosotros, bueno, Cándido, Diego, etc..., con lo cual ese concepto de proximidad nosotros aquí creo que lo tenemos bien asumido y, por tanto, el saludo es como el de costumbre.

Queridos amigos y amigas, y sobre todo un público que participa eminentemente juvenil, lo cual quiere decir que estamos ante un problema de una gran sensibilidad social que constituye, según todos los sondeos de opinión que hacen siempre desde hace muchos años en esta comunidad, el primer problema social de Asturias: el empleo. Si hoy preguntásemos a cualquier ciudadano o ciudadana de Asturias, la respuesta desde hace mucho tiempo sigue siendo ésa: el empleo.

Y están en una ciudad y en una comunidad que —lo digo, creo que con absoluta objetividad— es referencia desde hace mucho tiempo de la preocupación por esas políticas, porque no solamente han convertido eso en el *leitmotiv* de los

grandes objetivos en las estrategias de desarrollo, etc, sino que lo han hecho además de modo participado con los agentes sociales y con los empresarios.

O sea, que en Asturias se ha construido la política o las políticas que orientan al empleo de una manera participada con los sindicatos más representativos y con los representantes de los empresarios de Asturias. A nivel local desde hace ya muchos años, y con un nuevo impulso también desde el Gobierno y la corporación que preside Paz y desde el Gobierno del Principado, ya en el primer momento, el primer acuerdo que se suscitó en el año 1999 fue el Pacto Institucional por el Empleo y fue renovado en esta nueva legislatura con los agentes sociales y empresariales de nuevo. Por tanto, es un referente, es un referente en España y en Europa el que hagamos estos debates en esta ciudad y en esta comunidad sobre ese tema.

En estas circunstancias políticas se da un factor añadido, un valor añadido, diríamos, que es que estamos ante los preliminares de un referéndum sobre la Constitución Europea, el 20 de febrero, el primer país que se va a pronunciar sobre ello, y precisamente una de las cuestiones que constituyen y forman parte de esa columna vertebral son las políticas de cohesión, es el concepto de Europa, son la Europa social a que hacía referencia Cándido, y también interesa en estos momentos, aunque sea de un modo parcial, abordar esos puntos de vista.

Resulta también muy relevante el que hayamos sido elegidos para estos debates por la Asociación de Periodistas Europeos, que preside y copresiden asturianos tan ilustres como los que están aquí, y aunque no son asturianos pero tam-

bién hay ilustres como Miguel Ángel Aguilar, que está en la sala y al que hemos saludado recientemente. Yo creo que tenéis una iniciativa que a lo largo del año la compartís con otros momentos de debate, de almuerzos o de elementos de referencia también en Madrid, y sinceramente os podemos felicitar por esa trayectoria que desde el año 1982 habéis llevado a cabo de una manera continuada y tomando, no sólo éste, sino otros puntos de referencia, que yo creo que os honra, y desde luego nos sentimos muy orgullosos de haber sido elegidos siempre sede de esos acontecimientos.

Entrando ya en materia, ¿dónde podríamos situar el nexo de unión entre el concepto del empleo —que, como se ve, es el primer problema social que tiene esta comunidad, y en nuestro país a veces tiene, depende de las zonas y de los lugares, si está el primero o el segundo en cuanto a las grandes inquietudes de los ciudadanos— y el concepto de Europa?

El punto de referencia podríamos fijarlo en las políticas europeas que se han construido a partir del Consejo Europeo de Lisboa del año 2000, que posteriormente fueron impulsadas y reafirmadas por los Consejos Europeos de Estocolmo en el año 2001, de Barcelona en 2002 y de Bruselas en 2003. El objetivo estratégico era convertir el espacio de la Unión en una economía basada en el conocimiento, la más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social, y he citado literalmente lo que es ese gran frontispicio de los objetivos de la Cumbre de Lisboa.

Como pueden ver, es de una ambición extrema, estos objetivos se situaban en el horizonte de 2010, y en definitiva se trataba de comparar la economía europea a los ritmos de crecimiento, de competitividad de la economía norteamericana, pero con unos factores añadidos muy importantes: los factores de cohesión, los factores también de políticas regionales, equilibrio territorial, y en definitiva mayor equidad en la distribución de los recursos, no sólo una economía competitiva, sino una economía social.

En materia de empleo se aboga por tres objetivos centrales que se interrelacionan entre sí: alcanzar el pleno empleo (entendiendo como pleno empleo, ya saben que hay una característica que se considera estructural, que es todo aquel que cuando hay tasas de desempleo en el entorno del 3,5 o de ese tipo se considera casi un desempleo estructural, pero bueno, alcanzar esas tasas) y la mejora de la cohesión e inclusión sociales, situándose todos ellos en el nivel de importancia en el que la promoción de la igualdad efectiva también entre hombres y mujeres se muestra como uno de los instrumentos más eficaces para contribuir a generar esa situación que acabo de describir.

Cierto es que desde que se puso en marcha la Cumbre de Lisboa el crecimiento de Europa en su conjunto no tuvo los estándares que en un momento se predeterminaban, incluso algunos elementos como las tasas de inflación, etc., han perturbado algo el horizonte, pero en definitiva todas las políticas europeas, y lo que decía Paz también, las políticas regionales, el tercer informe de cohesión, mantienen plenamente esos objetivos, aunque haya alguna dilación en el tiempo;

los objetivos están plenamente vigentes y, es más, el debate sobre las grandes políticas europeas que se generan a partir de la incorporación de diez nuevos miembros, de la Europa de los 25, y dentro de muy poco de los 27, o de los 30 incluso, van a estar siempre tomando ese horizonte, esa utopía realizable, aunque puedan parecer conceptos contradictorios, que no lo son, y los grandes debates de las perspectivas financieras del período 2007-2013, etc., están puestas tomando ése como uno de los grandes objetivos; es decir, la financiación europea, todo esto que estamos hoy viendo cómo algunos Estados miembros se posicionan en una o en otra dirección, se basan fundamentalmente en poder mantener las políticas de cohesión y en poder, naturalmente, mantener esos grandes objetivos de pleno empleo, de igualdad y de equidad en el conjunto de esa Unión de más de 450 millones de personas.

Por tanto, ése es el punto de referencia para los europeos, es decir, unos objetivos económicos concretos de los que emanan unos valores, un modelo de sociedad, que en Asturias no sólo compartimos, sino que creo sinceramente que estamos construyendo, y como los hechos milagrosos no se suceden de repente aquí lo estamos construyendo desde unas condiciones de partida muy complejas y muy difíciles, porque estamos posiblemente en la región europea, en la Comunidad Europea, en el concepto de región como se interpreta allí, donde se ha producido el mayor número de crisis y más simultáneas en una serie de sectores claves de nuestra economía.

Así como en algunas regiones europeas la crisis del carbón o de la siderurgia golpeó específicamente a algunas regiones y rápidamente se pusieron en marcha

algunas políticas que compensaron esos déficits pero en unas áreas muy interconectadas, en Asturias, al ser región periférica, con una orografía muy compleja, sin tener terminadas sus grandes infraestructuras, el haber tenido de forma simultánea esas crisis produjo a lo largo de décadas toda una serie de ajustes y toda una serie también de sacrificios sociales innegables que, afortunadamente, la democracia permitió sustentarlos desde un punto de vista de que el coste social fuese más liviano, más llevadero, y poder recuperar a lo largo de esas décadas el ritmo de cualquier economía desarrollada, como creo que ésa es la tendencia en la que hoy nos situamos.

Cuando se analiza por parte de expertos el pasado de la economía asturiana y se recrea todo el mundo en que se ha partido de situaciones muy complejas, de que hemos vivido momentos difícilísimos, de que no se generó empleo, digamos que el diagnóstico de Asturias desde nuestro punto de vista —digo nuestro porque esto lo hemos discutido mucho en el ámbito de la concertación social—, pues nosotros lo damos por concluido; a nosotros nos interesa mucho más el presente y el futuro que diagnosticar la Asturias de la crisis y la Asturias de la desesperanza, que ya la hemos vivido, y creo sinceramente que está superada.

¿Por qué? Porque Asturias hoy está en una situación objetivamente muy diferente de esos análisis y de esos diagnósticos, incluso desde esa perspectiva con que se la reconoce desde fuera. La Asturias de la gran empresa pública ha desaparecido; hoy existe únicamente como sector público una minería en el entorno de los cinco o seis mil empleos. Fíjense que hablo de los años sesenta de más de 40.000

empleos sólo en el sector minero; la Asturias de la siderurgia en crisis o del sector metal, mecánico y siderúrgico específicamente en crisis ha ajustado ya esos estándares y hoy tenemos un sector siderúrgico que ya no es público pero que es muy competitivo en un entorno mundial también muy complejo. Tenemos un pequeño sector público en un astillero público que está metido en el mismo conjunto de problemas que tenemos hoy, el sectorizar, pero que, afortunadamente, en estos últimos tiempos estamos ya vislumbrando una cierta salida, aunque no se ha culminado totalmente, pero se está avanzando; y el resto es una economía privada que crece a un ritmo superior al de Europa y que converge con la economía española, porque fíjense que hace cinco años diferenciamos más de tres puntos el crecimiento de Asturias con el resto del país y hoy estamos apenas en escasas décimas.

Por tanto, estos procesos no hay que verlos de un modo estático o mirando hacia atrás, sino que hay que verlos de un modo dinámico, mirando hacia delante y viendo cómo se superan esas tasas. Fíjense, voy a darles un dato, dato objetivo que simplemente basta con conocer la población ocupada de Asturias, la evolución desde hace unos años y el número de empleos. En estos años, voy a poner como referencia los cinco últimos años, se crearon en Asturias casi 65.000 empleos, de los cuales dos de cada tres son para mujeres, y eso supone recuperar el 66% del empleo que se destruyó en las dos décadas anteriores, que fueron casi 100.000 empleos. Y esto que, si ustedes lo comparan como una foto estática con el conjunto del país, pudiera parecer normal, no, no es normal, porque proveni-

mos, como digo, de unos ajustes extraordinarios simultáneos en varios de los sectores claves de nuestra economía y la superación durante décadas de una economía muy distinta de la que hoy tenemos, más diversificada, más generadora de empleo y más competitiva.

Por eso es muy importante ver esto en esa perspectiva: se pasó de una tasa de empleo del 37% a una del 43%, que está alejada del objetivo del 65% que planteaba la Cumbre de Lisboa como tasa, pero que está en un camino de recuperación, o sea, nosotros hemos pasado de tener un desempleo creciente a tener un desempleo decreciente y hemos pasado a generar empleo de manera continuada durante años, y tendremos que seguir en esa tendencia y tendremos que defender esa tendencia; aunque bien es verdad que en un momento dado quizá eso no pueda ser perceptible para el conjunto de los ciudadanos que demandan esa creación de empleo como una necesidad, pero sí que desde el punto de vista de cambio de tendencia es muy importante.

El Gobierno de Asturias y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas hemos decidido afrontar juntos ese camino de entendimiento y corresponsabilidad, que es también un modelo de cómo tratar esos problemas, que está íntimamente ligado con otro de los grandes objetivos de la estrategia europea: la mejora de la calidad y de la productividad del trabajo.

En estos años se firmaron, como decía, dos grandes acuerdos, el Pacto Institucional por el Empleo, que duró los años de finales de 1999 a 2003, y el Acuerdo para el Desarrollo Económico, la Competitividad y el Empleo, entre 2004 y 2007,

que son una referencia en nuestro país, y lo digo porque prácticamente todas las comunidades nos han pedido los documentos, las bases de elaboración de esos acuerdos, y han abarcado como cinco o seis grandes objetivos: políticas activas de empleo, políticas de formación, políticas industriales, políticas de minoración de los riesgos laborales, políticas sociales ligadas también al salario social, política de vivienda que hemos incorporado en este segundo gran acuerdo, y la política de vivienda desde la perspectiva de un nuevo enfoque, de cómo actuar en el mercado a través de sistemas de vivienda protegida con algún tipo de protección que ha ido acompañado de leyes que se han incorporado en el Parlamento y de desarrollos de gestión del suelo y de política de vivienda nueva.

Por eso estamos en una comunidad, como decía, muy sensible a estos problemas. El refuerzo de las políticas activas de igualdad entre hombres y mujeres y la prevención de los riesgos laborales han sido también pilares de esa calidad del empleo y dos aspectos claves para nosotros, que hemos venido impulsando desde el marco que establecen las estrategias europeas del empleo.

Y en lo que respecta a la productividad del trabajo, que es un elemento imprescindible de todo crecimiento sostenible, les voy a decir que en Asturias el indicador ha experimentado un crecimiento cercano al 17% entre 1995 y 2003, un aumento muy superior a la media de España en el mismo período y que tiene la virtud de generar un modelo de crecimiento íntimamente ligado también a la calidad del trabajo y la calidad del empleo, porque en la calidad del empleo también estamos lejos de los estándares que deseamos pero estamos intentando cambiar

las tendencias y para ello necesitamos un marco regulador estatal, que es lo que en este momento los agentes sociales están discutiendo con el Gobierno de España.

Otra de las políticas por las que hemos apostado en esta comunidad autónoma con más claridad y que constituye uno de los principios en los que creemos con mayor firmeza se refiere a la cohesión social y territorial. Recientemente Delors en Bruselas, en el último viaje que he ido, también donde comparto con Paz en la delegación española en el Comité de las Regiones esa representación, decía, y lo decía con una nitidez que tiene plena vigencia hoy, y siempre lo ha dicho, que Europa efectivamente es crecimiento económico, competitividad, que Europa es cooperación, pero que Europa, y eso es uno de sus elementos distintivos, es solidaridad. Y la solidaridad es herramienta imprescindible de la cohesión europea, y por tanto, un elemento que no podemos diferenciar del resto, de la cooperación y de la competitividad.

Si sólo concebimos Europa como un mercado o como un elemento de generación de riqueza nos equivocaríamos, si la separamos de los otros factores. Y eso es lo que en Asturias creo que hemos puesto en marcha desde hace mucho tiempo, esa cohesión social que trata de que los ciudadanos, con independencia de dónde vivan, tengan las mismas oportunidades, las mismas condiciones de acceso a los grandes servicios públicos, las mismas oportunidades de generar perspectivas de vida y de futuro, y que además los territorios se cualifiquen también de una manera equilibrada, y eso es también parte del debate que hoy tenemos en la Unión.

Y estamos muy orgullosos de que en Asturias, cuando en estos momentos se está debatiendo en nuestro país y ocupa las primeras planas de todos los periódicos lo que ha sido el informe PISA, que sin duda es hoy el gran debate sobre la educación en Europa y la educación en España, pues bien, ¿saben ustedes lo que sucede con Asturias, que yo no sé por qué no ocupa la primera plana de los medios de comunicación para sentirnos orgullosos de lo que es nuestra comunidad? Pues el modelo educativo asturiano, la UNESCO y el informe PISA lo equiparan al de los países europeos punteros en materia de enseñanza.

La directora de la Oficina Internacional de Educación ya apunta lo que son los estándares de Asturias que yo he ido desgranando muchas veces en intervenciones educativas y que deberíamos reconocer como uno de nuestros grandes patrimonios. Asturias produce titulaciones, tanto en la educación secundaria como en el bachillerato, e incluso una inserción laboral en la formación profesional como las de los mejores países en los estándares europeos, diez puntos más que la media en nuestro país. ¿Por qué? Porque hemos invertido en educación, porque desde que recibimos los traspasos en el año 2001, en febrero, se produjo un incremento de recursos de más del 30% a partir de la caída de población escolar, porque hemos hecho política de diversidad, atención a la diversidad, porque hemos hecho política de desarrollo tecnológico, política de enseñanza de los idiomas desde las edades más tempranas, porque hemos minorado las ratios en la aulas, porque hemos apostado por una educación de calidad y equilibradora, porque hacemos una política de integración cuando nuestros inmigrantes vienen a Asturias y los tratamos de una manera tal que

puedan producir la integración fácilmente en las aulas, y porque tenemos el mejor sistema educativo de España, no solamente ya por el informe PISA, sino por los informes recientemente realizados en nuestro país, donde los resultados educativos de Asturias están en la cabeza de nuestro país y las inversiones están, en la ratio por alumno, las terceras después del País Vasco y Navarra, porque tienen, todo hay que decirlo, sistemas de financiación específicos y más privilegiados que el nuestro, pero de las de régimen común Asturias es la que más invierte por alumno y globalmente, incluidas las comunidades españolas, la que mejores resultados obtiene.

Si esto es así, si este sistema educativo está construido así, sintámonos orgullosos de ello porque ese sistema educativo es el que cimenta las perspectivas de formación, de cualificación para que nuestra gente pueda, en la Europa actual que preconiza la movilidad, defenderse y construir un proyecto de futuro y tener una herramienta imprescindible de trabajo. Bueno, pues ésta es la Asturias que construimos, aun siendo conscientes de nuestros problemas, pero sintámonos orgullosos también de lo que tenemos a favor.

Y también ayer se daban resultados que a mí me gustaría también significar, porque en esa Cumbre de Lisboa, cuando se habla de la competitividad y se habla del crecimiento, se habla también de la inmersión en la sociedad de la información como un instrumento para construir la sociedad del conocimiento, un instrumento, no un fin, pero un instrumento imprescindible. Pues bien, las pymes de Asturias, las pequeñas y medianas empresas, son las segundas mejor equipadas de nuestro país, pero esto lo hemos hecho desde hace muy poco tiempo, donde he-

mos invertido ingentes recursos, algunos de ellos procedentes de los recursos europeos, lo digo para que también se vea cómo se utilizan. Bueno, pues estamos..., después de Navarra. Asturias, figura también en un estudio del Ministerio de Industria, un 88% de las 65.062 micropymes son las mejores equipadas de nuestro país, y esto son esas políticas que hace la Consejería de Industria, que hace el IDEPA, que concertamos en los pactos de concertación, y que ahí van destinados nuestros recursos, aunque a veces nos resulte difícil de hacer.

Permítanme que signifique estos datos porque no es fácil, y yo creo que es una plataforma adecuada, tener un sistema educativo como el que hemos construido y no sentirnos orgullosos de él; que sin duda es manifiestamente mejorable, que podemos perfeccionar, pero que estamos en los mejores estándares europeos, y eso es producto de ese esfuerzo y de esa persistencia en crear una herramienta fundamental para el empleo.

Nos falta mucho camino por recorrer y hay muchos obstáculos que vencer; nunca podremos estar satisfechos mientras haya ciudadanos y ciudadanas que no puedan acceder al empleo, pero éste es el camino. Es muy importante saber cuál es el camino, porque los hechos milagrosos tampoco se van a producir de repente, pero cuando tenemos resultados, cuando tenemos estas herramientas, hay que ponerlas en valor, hay que seguir profundizando en esa línea, hay que seguir dialogando, hay que seguir construyendo en común Asturias y hay que seguir utilizando estos foros para que nos iluminen, nos den orientaciones y nosotros seamos capaces de recogerlas para mejorar, cómo no, esas perspectivas de futuro.

Asturias ha recorrido el camino más doloroso hasta ahora. A lo largo de décadas perdió miles de empleos, pero los está recuperando, y Asturias tiene una perspectiva de futuro porque esa herramienta en común la hemos construido con los agentes sociales, queremos preservarla y queremos seguir luchando en esa misma dirección.

SEGUNDA SESIÓN

**EL EMPLEO EN LA NUEVA EUROPA AMPLIADA I.
LAS TENDENCIAS EN EL CONTEXTO DE
LA EUROPA DE LOS 25**

PONENTES

Esteban Lozano Domínguez

Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Unión Europea

Antonio Gutiérrez

Ex secretario general de Comisiones Obreras, diputado socialista y presidente de la Comisión de Economía y Hacienda en el Congreso

MODERADOR

Diego Carcedo

Consejero de RTVE. Director del Seminario

MODERADOR. DIEGO CARCEDO (Consejero de RTVE. Director del Seminario): Bienvenidos a esta primera mesa redonda que va a tratar el empleo en la nueva Europa ampliada a 25, de las tendencias en el contexto de esta Europa con 25 miembros.

Contamos con la presencia de Esteban Lozano Domínguez, de la unidad encargada de la Estrategia de Empleo en la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea; y de Antonio Gutiérrez, ya veterano en estos seminarios sobre empleo en Gijón, en los que ha participado ya varias veces, que ha sido secretario general de Comisiones Obreras y actualmente es diputado socialista en el Congreso de los Diputados y presidente de la Comisión de Economía y Hacienda y miembro del Grupo de Alto Nivel para la Evaluación de la Estrategia de Lisboa

ESTEBAN LOZANO DOMÍNGUEZ (Representante de la Unidad A/2 Estrategia de Empleo de la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea): Es un placer participar en estas jornadas, y especialmente en Gijón, que es uno de los buenos alumnos de la estrategia europea por el empleo.

¿Por qué? Por una parte porque la estrategia de empleo ha de ser no solamente un programa de tipo nacional, sino que debe desembocar en la promoción de políticas regionales y locales, y creo que Gijón lo está haciendo; Asturias es una

de las pocas comunidades autónomas donde la dimensión local se incorpora dentro de los planes regionales, y estos planes regionales luego dan lugar a la estrategia nacional de empleo. También hay otra razón: Gijón ha sido una de las ciudades seleccionadas dentro de los programas que mi unidad gestiona, ya que tenemos un programa de evaluación de la estrategia europea por el empleo a nivel local.

Quisiera repasar brevemente por qué existe una estrategia europea por el empleo, cuál ha sido el origen y las características, y posteriormente pasar a establecer los objetivos y las líneas directrices.

Hay que empezar diciendo que la promoción del empleo y la lucha contra el paro han constituido tradicionalmente un objetivo de los fondos estructurales. Los objetivos fijados en el 2000 en Lisboa reafirman la idea de que queremos la economía más competitiva del mundo, aunque está perdiendo competitividad con Estados Unidos y Japón en sectores estratégicos, por ejemplo en tecnologías de la información. O sea, que era ya un problema en ese momento, del que éramos conscientes. Además, el crecimiento europeo no se estaba acompañando de una mejora consecuente del empleo, y de ahí la necesidad de impulsar un crecimiento más intensivo en empleo.

Un factor adicional fue el establecimiento del mercado único y el lanzamiento de la Unión Económica y Monetaria, cuando se constató que era necesario impulsar el empleo y la dimensión local, y que se trataba de reequilibrar la dimensión económica y la dimensión social y delimitar los efectos negativos del mercado único sobre grupos sociales y regiones más débiles.

Este proceso condujo al establecimiento de la Estrategia Europea del Empleo, cuyas bases están en el Consejo de Amsterdam de 1997. Entonces se decidió añadir un capítulo al tratado de la Unión sobre políticas de empleo. Así, en los artículos 127 y 128 se dice por una parte que el empleo ha de ser considerado como un asunto de interés común para el conjunto de la Unión, y que por ello deberían establecerse objetivos cuantificados de empleo a nivel europeo (fue la primera vez que una iniciativa de este tipo se tomó en la Unión), y por otra que aunque la competencia del empleo corresponde a los Estados miembros la Unión debe fomentar una cooperación entre los Estados en el marco de una estrategia coordinada de empleo. Fue lo que desembocó en lo que se llama el método abierto de coordinación.

Este método se inspiró en parte del método de convergencia para la Unión Monetaria, en el sentido en que se establecían objetivos comunes y había un seguimiento. Implica por una parte la definición de objetivos globales en el ámbito de la Unión Europea, que estos objetivos se trasladen a políticas nacionales; establecer indicadores y estadísticas comparables; el seguimiento periódico, la evaluación, y el intercambio de experiencias dentro de un proceso de aprendizaje mutuo.

Concretamente se ha enfocado este programa en tres fases. La primera es la adopción por el Consejo de las líneas directrices. Desde 1997 el Consejo, siguiendo una propuesta de la Comisión, decide las orientaciones o líneas directrices de empleo. Hasta 2002 éstas se revisaban cada año, y a partir de 2002 se mantienen durante tres años.

Una vez definidas estas líneas directrices, los Estados miembros presentan planes nacionales para el empleo. Entonces, cada plan nacional de empleo realiza un seguimiento de cada una de las líneas directrices, cuáles son las políticas pertenecientes a cada una de las líneas. Aquí se recoge la contribución del Gobierno en su conjunto, porque es importante señalar que este plan es elaborado no solamente por el Ministerio de Empleo, sino por todos, porque uno de los objetivos es tomar conciencia de que el empleo es un objetivo a seguir por el conjunto de las políticas. Tanto la política fiscal, como monetaria, económica, de desarrollo regional, de educación, de investigación y desarrollo tienen mucho que ver en el tema del empleo, evidentemente, luego debe haber una colaboración de todos los ministerios.

También dentro de los planes nacionales debe estar la contribución de los interlocutores sociales (sindicatos y asociaciones de empresarios), y los planes regionales de empleo elaborados por cada comunidad. Además, como decía, sería conveniente incorporar la dimensión local.

De hecho, en Europa nos encontramos con dos grandes tipos de esquema: uno en que las políticas de empleo son competencia fundamentalmente de las regiones, por ejemplo Alemania con sus *Länder*, Italia, Bélgica, España o el Reino Unido; y luego los países escandinavos, que funcionan mucho más con la dimensión local, y donde las asociaciones de municipios juegan un papel esencial dentro del plan de empleo, por ejemplo en países como Finlandia, Dinamarca, Suecia.

Estos planes de empleo nacionales son analizados por los servicios de la Comisión y por los demás Estados miembros; cada mes y medio hay una reunión en Bru-

selas del llamado Comité de Empleo, en el que están representadas las autoridades nacionales y los sindicatos, donde se hace un seguimiento de los planes de empleo de cada uno de los Estados. Esto después pasa al Consejo y, como consecuencia del análisis efectuado, se hacen unas recomendaciones a cada Estado miembro.

El elemento que quería señalar con todo esto es que estamos ante un programa con una vocación global, es decir, se trata de crear un esquema de conjunto dentro del cual puedan articularse todas las políticas de empleo de todos los países miembros tanto a nivel nacional como regional y local; y esto me parece muy importante por lo que tiene de estímulo para seguir políticas de empleo coherentes y por el enfoque integrador.

Pero veamos las líneas directrices por el empleo; sus tres objetivos principales, las diez líneas directrices y la recomendación para mejorar la gobernanza y la cooperación.

En cuanto a los objetivos principales, el primero de ellos es el pleno empleo. Cuando hablamos de pleno empleo en términos económicos hablamos siempre de una tasa del 3% o 4%, que se considera el paro friccional. Pero también se han señalado en Lisboa tres grandes objetivos: llegar a una tasa de empleo del 70% a nivel de la Unión Europea; a una tasa de empleo femenino del 60%; y a una tasa de empleo para los trabajadores de más de 55 años del 50%.

El segundo gran objetivo es mejorar la calidad y la productividad de empleo. Hubo un tiempo en que se consideraba que calidad y cantidad eran contrapuestos y que había una especie de intercambio entre ambos. Pero se trata de un falso di-

lema. Como muestran bastantes análisis de la Comisión, aquellos países que han logrado mejores tasas de crecimiento de empleo y menores tasas de paro son aquellos que tienen mejores índices de calidad. Es el caso de Holanda, Suecia o Dinamarca, que figuran entre los países que tienen mejores tasas de empleo y al mismo tiempo mejor calidad. Por otra parte, los países del sur, España, Italia, Grecia, nos encontramos con problemas ya que al mismo tiempo que tenemos un nivel de paro importante, también padecemos con índices de calidad negativos, fundamentalmente en temas como accidentes de trabajo, nivel de formación, o participación femenina en el empleo.

La calidad es un concepto amplio que recoge tanto las posibilidades de promoción como la evolución salarial, la mejora de la higiene y lucha contra los accidentes a nivel de trabajo, el lograr mejores tasas para poblaciones desfavorecidas, la mejora del empleo femenino, la mejora de la formación profesional o de la educación.

El tercer objetivo es reforzar la cohesión y la inserción sociales; porque nos encontramos con que, al mismo tiempo que ha mejorado el empleo, sin embargo, resulta que no lo ha hecho para todo el mundo en la misma medida y nos encontramos con colectivos sociales desfavorecidos. La lucha contra la desigualdad social y el reforzamiento de la cohesión constituyen objetivos esenciales dentro del modelo europeo de crecimiento y de empleo.

Pasemos a recorrer rápidamente las líneas directrices. La primera, son medidas activas y preventivas para los parados y los inactivos. Desde 1997 se estableció que la totalidad de personas en paro debería recibir una nueva oportunidad

en términos de empleo, y esto de forma lo más rápida posible. Es decir, cuando se habla de políticas preventivas intentamos dar respuesta al hecho de que, cuanto más tiempo una persona esté en paro, mucho más difícil es su inserción profesional, y por eso el problema debe ser atacado lo antes posible. Así, se trata de dar una oportunidad a los jóvenes antes de que cumplan seis meses de paro y a los adultos antes de los doce, una nueva oportunidad que puede tomar la forma de una oferta de empleo, ya sea público, privado o subvencionado, o un esquema de formación o de mejora de la formación profesional o cualquier otra medida que pueda contribuir a la inserción laboral.

Es importante decir que esto ha implicado un seguimiento importante por parte del Servicio Público de Empleo, ya que se trata de ofrecer un plan de acción personalizado. Hubo un tiempo en el que se decía, «como la informática es una formación de futuro, vamos a hacer un plan de informática para todos los desempleados». Ahora, de lo que se trata es de ver a la persona: los servicios públicos de empleo la reciben, se hace un diagnóstico de su situación, se ve cuál es su problema, sus dificultades y oportunidades, y a partir de ahí se ve si es necesario incidir en dar una formación específica; o bien a lo mejor es un joven que acaba de terminar sus estudios y que no encuentra empleo y quizá lo más importante no es darle una formación, sino ofrecerle un puesto de trabajo, ver qué posibilidades hay, o una experiencia profesional. Esto ha implicado que los servicios públicos de empleo hayan sido reforzados en términos de personal, de medios, y ha hecho necesaria su modernización en la mayor parte de países.

La segunda línea directriz es creación de empleo y desarrollo del espíritu empresarial. Consiste en ver las oportunidades de creación de empleo a nivel local, ver cuáles son los yacimientos posibles de empleo, reducir las cargas administrativas de las empresas, hacer que la presión fiscal penalice menos el trabajo, desarrollar la formación para futuros empresarios, para jóvenes que acaben a lo mejor unos estudios y que quieran ensayar su propia empresa, ofrecer todo tipo de oportunidades en este sentido.

La tercera línea es facilitar el cambio y promover la adaptabilidad y la movilidad en el mercado de trabajo. Es decir, promover el diálogo entre los interlocutores sociales de cara a lograr una modernización de la organización del trabajo. Nos encontramos actualmente con que hay unos cambios estructurales importantes en la organización, en la introducción de nuevas tecnologías, las nuevas formas de trabajo, la búsqueda de nuevas formas de equilibrio entre flexibilidad y seguridad. Ha sido un tema difícil porque cuando hablamos del problema del empleo las organizaciones patronales lo achacaban a que el trabajo sigue siendo muy rígido y entonces planteaban, casi siempre, la necesidad de tener condiciones de contratación y de despido más fáciles y más baratas. Por otra parte, los sindicatos planteaban que, si se habla de mayor flexibilidad, también es necesario hablar de mayor seguridad, así que cada paso que se dé hacia una mayor flexibilidad debería también llevar consigo una mayor seguridad. Ello ha dado lugar a fórmulas que varían de un país a otro. En el caso de Dinamarca, por ejemplo, se ha llegado a establecer un gran nivel de flexibilidad en el sentido de contratación-despido,

pero al mismo tiempo una gran seguridad porque los trabajadores disfrutan de seguro de desempleo durante un tiempo importante, por una cuantía importante, pero sobre todo porque hay un compromiso muy fuerte por parte de los poderes públicos de establecer políticas activas que han desembocado en el hecho de que la tasa de paro es bajísima en el caso de Dinamarca: menos del 3%.

Se trata también en este contexto de facilitar la adaptación de empresas y trabajadores mediante una mejora de la formación permanente, y esto es algo que la Unión Europea viene impulsando desde la creación del objetivo IV hace ya años. Creo que es un tema muy importante, en el que España todavía tiene margen de maniobra. También es una cuestión de mejorar la seguridad de los trabajadores con contratos, sobre todo los que tienen contratos flexibles, porque nos encontramos con que la gente que tiene contratos de duración determinada son los que más sometidos están a condiciones penosas de salud, de seguridad en el trabajo y los que tienen menos acceso a la formación, y hay que ir acometiendo todos estos problemas.

La cuarta línea directriz, promover el desarrollo del capital humano y la educación permanente, apoya la inversión en capital humano tanto de empresas como de particulares y estatal para, como se decía, llegar a una sociedad basada en el conocimiento y al mismo tiempo ir reduciendo los desfases entre oferta y demanda de empleo. Nos encontramos con que al mismo tiempo que existe una tasa de paro muy elevada hay penuria en muchos sectores que no llegan a encontrar trabajadores, en gran parte porque a veces no existe la cualificación profesional necesaria.

La quinta línea directriz, aumentar la oferta de mano de obra y promover la prolongación de la vida activa, busca tener en cuenta los desafíos que plantea la evolución demográfica (en Europa la población va envejeciendo) y promover en este contexto la prolongación de la vida activa de los trabajadores de más edad, de 55 a 65, que tienen tasas de empleo muy reducidas: en algunos países, como Francia, Bélgica, Luxemburgo, están en torno al 25% o 30%. Para ello hay que favorecer el acceso de estas personas a la formación continua, mejorar los sistemas de jubilación que existen, fomentar las condiciones de seguridad, etc.

La sexta línea directriz es la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Persigue hacer que la política de igualdad de oportunidades sea una política transversal, es decir, que sea tenida en cuenta por el conjunto de actuaciones y programas, y acometer los factores subyacentes a las diferencias entre hombres y mujeres en temas tales como el de la segregación sectorial y profesional, la formación, clasificaciones de empleo, sistemas de retribución, y conciliar la vida profesional y la vida familiar haciendo que haya una mejor oferta de guarderías y de asistencia de personas dependientes. También hay que facilitar el reciclaje y la reinserción de personas que se incorporan al mercado de trabajo después de un periodo de ausencia.

La séptima línea directriz promueve la integración de personas desfavorecidas al mercado de trabajo y combate la discriminación de que son objeto. En esto, a los Estados miembros se les invita a fomentar la integración de personas con dificultades, como los jóvenes que abandonan prematuramente el sistema escolar,

los trabajadores poco cualificados, las personas con minusvalías o discapacidades, los inmigrantes, miembros de minorías étnicas; aumentar sus oportunidades de empleo y evitar toda forma de discriminación.

La octava, hacer que el trabajo resulte suficientemente remunerador por medio de incentivos que lo hagan atractivo. Se trata, en el contexto de esta línea, de revisar los sistemas fiscales y de prestaciones para evitar que las personas queden atrapadas en el círculo de desempleo o de pobreza debido a que, por ejemplo, haya personas que tengan un subsidio de desempleo muy pequeño pero cuyas posibilidades de un empleo quizá no sean muy interesantes. Se puede ver, por ejemplo, si existen posibilidades de compatibilizar el seguro de desempleo con el ejercicio de una profesión que permita un mejor nivel de remuneración. En fin, buscar formas de evitar que la gente quede atrapada en estos círculos de paro y de discriminación, y en este contexto también revisar la presión fiscal para que su peso sobre los salarios más bajos disminuya.

La novena intenta regularizar el trabajo no declarado, hacer frente a la economía sumergida, un problema muy difícil. ¿De qué forma los Estados miembros pueden tomar iniciativas para medir el alcance del problema, aplicar de forma más eficaz la legislación en esta materia, ofrecer incentivos apropiados en los sistemas fiscales?

Y la última hace frente a las disparidades regionales en materia de empleo. Con el objeto de reducir estas disparidades se insiste en la necesidad de desarrollar el potencial de creación de empleo a nivel local, como señalábamos antes, y

fomentar la colaboración entre los distintos sectores implicados. Sería el caso de los pactos territoriales, que Gijón viene desarrollando desde hace tiempo, que tratan de hacer que todas las fuerzas vivas de la sociedad participen en programas de creación de empleo: la propia administración regional o local, los sindicatos, la universidad..., todo el conjunto de actores que de alguna forma están implicados en el desarrollo local. Se trata también de propiciar condiciones favorables para que el sector privado invierta en regiones menos favorecidas, y de centrar las inversiones públicas en capital humano e infraestructuras, así como de utilizar mejor el potencial de ayudas de la Unión Europea, en concreto los fondos estructurales.

Para acabar, quiero subrayar que uno de los objetivos principales de la estrategia de empleo es el mejorar la gobernanza o buen gobierno y el partenariado. Siguiendo el Libro Blanco, cuando hablamos de gobernanza se trata de hacer una gestión de los asuntos públicos que esté basada en los principios de apertura, participación, responsabilidad, y eficacia, y en esta cuestión, como señalaba, la movilización del conjunto de actores implicados en la estrategia es una condición esencial para garantizar su éxito. Por ello debemos intentar que sea concebido, no como un proceso poco transparente que implique administraciones públicas, sino que, poco a poco, vaya afectando al conjunto de la sociedad. Y en particular se hace hincapié en una mejor participación por parte de los interlocutores sociales y del conjunto de actores a nivel local y regional.

En este contexto, el desarrollo de la dimensión territorial de políticas de empleo, que se ha plasmado en la elaboración de planes de acción regional y local

(los PAR y los PAL) busca lograr que la implicación efectiva dentro de la estrategia sea lo mejor posible. Aquí también los servicios públicos de empleo están llamados a jugar un papel esencial, ya que deben llegar a un enfoque mucho más de servicio al usuario, es decir, mucho más orientado a las necesidades concretas de los parados, un enfoque mucho más personalizado. Y al mismo tiempo también se trata de lograr una prospección mejor de las posibilidades de empleo a nivel local y una mejor relación de coste-eficacia de recursos financieros asignados.

ANTONIO GUTIÉRREZ (Diputado socialista, presidente de la Comisión de Economía y Hacienda del Congreso de los Diputados): Vengo a este seminario en circunstancias personales muy distintas, con tareas y responsabilidades muy distintas que otros años; sin embargo, para mí es muy alentador comprobar que se mantiene la amistad con los amigos de la Asociación de Periodistas Europeos y con el Ayuntamiento de Gijón, y sobre todo ver que compartimos las mismas inquietudes y los valores sustantivos por los que vale la pena luchar.

Una de esas inquietudes es el empleo. En la Europa ampliada, Esteban ponía como fecha de referencia en cuanto a la preocupación por el empleo el año 1997, con el Tratado de Amsterdam. Es verdad que aquello vino precedido de una gran movilización sindical en Luxemburgo, donde se consiguió que los gobiernos quedasen comprometidos a realizar planes de empleo anuales. Allí se abrió una pequeña puerta en esta dirección pero no se consiguió que se diera al empleo el

mismo valor vinculante que se le daba, por ejemplo, a la Unión Monetaria, y que con criterios parecidos se exigieran los mismos esfuerzos a los gobiernos europeos para combatir lo que ya entonces era la primera inquietud de los ciudadanos europeos.

El presidente del Principado comentaba que sigue siendo la primera inquietud en España y en Gijón y en Asturias; lo es siempre. También es el primer reto declarativo de los gobiernos e instituciones europeas. Desde hace mucho tiempo se viene declarando que es la primera prioridad, una reiteración semántica, pero ojalá que esa reiteración hubiera servido para ver después en la práctica políticas sustantivas que demostraran que de verdad la primera inquietud, el primer reto político, era la creación de empleo.

El empleo también se presta a multitud de discursos, que a veces rayan en la contradicción. Quienes nos dicen que la creación de empleo en Europa está obstaculizada por culpa de los excesos de nuestro modelo de bienestar social, de los derechos que regulan el trabajo, de las libertades sindicales, etc., son los mismos que a continuación nos dirán que la mejor política social es el empleo, cosa o idea que ha lanzado muy insistentemente el Gobierno anterior de nuestro país del PP. Aunque hay que decir que a veces algunos amigos en la izquierda también se han llegado a creer esta historia.

El empleo es un factor de producción aquí y en toda tierra de garbanzos y nadie crea empleo por asistencialismo social, sino para que sus actividades empresariales, sus actividades productivas, sean más rentables, más eficientes, etc.

Una cosa es que el empleo sea una condición necesaria para eso que llaman la integración social de las personas; otra cosa es que sea una política social. Es un factor de producción que nos permite distribuir las riquezas que se van generando entre capital y trabajo. Las políticas sociales son las que redistribuyen la segunda derivada, esa riqueza que se ha generado, viniendo a compensar los fallos del mercado que, aunque algunos lo nieguen, existen, y de qué manera.

En Europa, como en cualquier lugar, el factor de producción que es el empleo no es más que la resultante del grado de articulación que alcanza un área económica para su mejor ubicación en los mercados, conseguir mayor competitividad, y políticas económicas que induzcan un crecimiento más saneado de esas áreas. En definitiva, es la articulación de toda una zona, en este caso de toda la Unión Europea, la que debe procurar que haya más y mejor empleo. Precisamente es aquí donde yo creo que falla la Unión Europea, porque falta que la unión política siga a una unión monetaria que ha sido muy buena, muy deseable y un gran paso para Europa. El problema es que una divisa no representa solamente su valor monetario, indica qué es lo que hay detrás y la solvencia del entramado económico que hay detrás de la divisa. Tenemos ahora mismo el caso de un euro fuerte, pero no porque las economías europeas estén precisamente en un momento boyante, si acaso porque es más fuerte el grado de articulación de la economía norteamericana que, con su política monetaria y con la depreciación relativa del dólar, les permite financiar sus déficits captando el ahorro y la inversión del resto del mundo, y de paso aumentar un poco su trozo del pastel, ese 22% que se lleva

ya Estados Unidos del comercio a nivel mundial, frente a una Europa que no es capaz siquiera de autogobernar el 25% del comercio mundial que sí tenemos.

Eso es lo que viene fallando, aunque, como luego veremos, hay reiterados intentos voluntariosos y también alentadores por conseguir una mayor coordinación en el ámbito europeo para acometer este reto, o sea que lo que, en mi opinión, falla es la unión política. Unión política no entendida como una reforma de las instituciones, nuevos gobiernos europeos, ni siquiera nuevos textos constitucionales, aunque éste es fundamental y será un factor muy importante para armar la unión política europea. Por unión política entiendo compartir más políticas supranacionales en el ámbito europeo.

Por lo que he podido escuchar, el señor Areces venía a decir esto: que Europa es solidaridad, Europa es compartir. Yo creo que lo que ha permitido que la humanidad fuese avanzando a lo largo de su historia ha sido el afán de los seres humanos por compartir saberes y riquezas con otros. Compartiendo es como hemos podido progresar. Los que tienen mentalidades más egoístas e insolidarias o estrechamente nacionalistas son los que no quieren compartir.

Compartir más políticas supranacionales es lo que nos permitiría, por cierto, aprovechar mucho mejor la política monetaria que ya nos dimos; compartir políticas supranacionales, por ejemplo en el terreno de la energía, de las nuevas tecnologías, de las infraestructuras, de la fiscalidad, también en aspectos sociales y laborales.

Jacques Delors, al final de su trayectoria al frente de la Unión Europea, hace ya casi diez años, nos dejó en su Libro Blanco una especie de testamento. Entre

otras indicaciones estaba la necesidad de aprovechar mejor los avances tecnológicos y dotarnos de lo que entonces ya se empezó a llamar autopistas de la información. Estados Unidos había inaugurado sus primeras autopistas informáticas en 1994, bajo la presidencia de Clinton y con Al Gore de vicepresidente. En Europa a veces hemos avanzado más rápido tecnológicamente que Estados Unidos. Por ejemplo, con la tecnología UMTS, por una vez en la vida fuimos capaces de innovar de manera más audaz que el propio Estados Unidos, aunque vimos cómo en algunos países en Europa se malvendía aquella tecnología; fue el caso español, cuando criticamos al gobierno de entonces con mucha dureza porque había malvendido por 80.000 ó 90.000 millones esa tecnología a los operadores privados, mientras que otros gobiernos, como el alemán, la subastaban y sacaban unas cien veces más de lo que había sacado el Gobierno español, pero tanto el alemán como el español, como todos los gobiernos europeos, en mi opinión, incurrieron en algo más escandaloso y censurable, que fue su incapacidad de utilizar esa tecnología que venía a marcar un mayor avance de los europeos de manera común y compartida para dotarse de una política de nuevas tecnologías de ámbito supranacional. Esto es lo que nos ha hecho perder pie respecto a Estados Unidos, entre otras muchas cosas.

De todas formas, en esta línea un tanto zigzagueante de la Unión Europea —Esteban nos ha hablado del método de coordinación abierta europea; son remedos de esta débil manera de compartir políticas supranacionales— se llegó a lo que se ha conocido como la Estrategia de Lisboa en marzo de 2000. A fin de

cuentas en aquella cumbre, todavía bajo presidencia portuguesa, lo que se venía era a trazar un objetivo, una aspiración, y a forzar algo más esta manera de entender la unión política a la que me he referido, esta manera de compartir más políticas, de vincularnos más los distintos Estados miembros con políticas supranacionales.

En Lisboa se dijo que Europa debía aspirar a convertirse en la economía del mundo más dinámica y competitiva, y para realizar esta gran aspiración se cifraban distintos objetivos, que ha desgranado muy bien Esteban: alcanzar el 70% de índice general de empleo, con un objetivo intermedio del 67% para el año 2005; que el índice de empleo femenino llegase hasta al 60%; todo eso impulsando lo que se ha conocido como la «economía del conocimiento», la economía del conocimiento a su vez cifrada en alcanzar el 3% del PIB en investigación, desarrollo e innovación tecnológica; utilizar más los polos de desarrollo tecnológico, lo que se ha conocido, a raíz de experiencias como Helsinki, Cambridge o Múnich, como las «ideópolis», ciudades o lugares donde se puede, además de conectar físicamente empresa y universidad, facilitar las transferencias de las nuevas innovaciones tecnológicas al tejido productivo, etc.; y haciendo al mismo tiempo todo esto desde el respeto a nuestro modelo social e impulsando un modelo de desarrollo medioambientalmente sostenible.

Pero inmediatamente después de Lisboa se torcieron dos cosas fundamentales: la economía y la política. La economía porque, en lugar de crecer al 2,5%, como se había previsto en la Cumbre de Lisboa que había que crecer para ir culminando estos objetivos, empezó a desacelerarse justo a finales de 2000, prosiguió en

2001, y se acentuó esa desaceleración a finales de aquel año, a mi juicio por dos acontecimientos muy importantes que no fueron acontecimientos económicos provocados en Europa: uno fue el pinchazo de la burbuja bursátil, que se había inflado con la sobrevaloración de las empresas de las nuevas tecnologías, aquello que se dio en llamar la nueva economía; y también el 11 de septiembre, porque la involución en la política exterior de Estados Unidos se aplica después del 11 de septiembre, abundando en el unilateralismo, lo que también retrajo, y mucho, en sus decisiones de inversión a las empresas, generó más incertidumbre en los mercados internacionales y afectó a empresas e inversores europeos.

Se torció también la política en Europa y se pasó de una mayoría de gobiernos socialdemócratas a otra de gobiernos conservadores o de centro-derecha. Al mes siguiente de aquella cumbre tuvimos la revalidación del Gobierno del PP en España, pero con mayoría absoluta y con un cambio de actitud y comportamiento político; Berlusconi volvió al poder en Italia y en Francia ganó la derecha, de tal manera que los mismos gobiernos que habían firmado con una mano la Estrategia de Lisboa en marzo de 2000 empezaron a incumplirla muy poco tiempo después, la hubieran firmado ellos o gobiernos antecesores suyos en esos mismo países. Por lo tanto, aquella voluntad que tanto había costado tejer, aquella voluntad política para ir compartiendo más cosas en el ámbito europeo a fin de crear sinergias, agregar esfuerzos, sabidurías, experiencias de los distintos países miembros para hacer de Europa la zona más competitiva del planeta y la economía más dinámica con la sociedad del conocimiento, aquello empezó a sufrir una inflexión conside-

table. Estamos casi a la mitad del período; se había previsto que todos los objetivos de Lisboa se tendrían que alcanzar en el plazo de una década, en 2010 deberíamos tener estos índices de empleo, de inversiones de I+D, etc., pero resulta que en 2004 estamos muy lejos de todo eso; solamente hay dos Estados miembros que hayan cumplido con el compromiso de invertir el 3% en I+D y que, a su vez, se gestione en colaboración con el sector privado, de tal forma que sean las empresas las que gestionen las dos terceras partes de ese 3% del PIB de los países. Son dos países nórdicos. Tan sólo hay siete países que alcanzarán el año que viene el objetivo intermedio de empleo, situarse alrededor del 67% de índice general de empleo; ningún país ha alcanzado el objetivo del 50% de empleo para personas mayores de 50 años, al que se ha referido también Esteban; en empleo femenino ha habido también un ligero crecimiento pero no se ha llegado al objetivo que se tenía previsto, estamos todavía en un 49%, 49,6%, más o menos. Y al mismo tiempo que se incumplían los objetivos y se abandonaban los compromisos de Lisboa o la Estrategia de Lisboa, no han faltado, yo creo que por el contrario, han sobrado, a mi juicio, discursos que no hacían más que abundar en que lo que teníamos que hacer era seguir el ejemplo de Estados Unidos, abocándonos a una disyuntiva tramposa, ideológicamente tramposa: una de dos, o Europa se desprende de su pesado, inabarcable modelo de bienestar social, de las reglas y derechos que protegen el trabajo, y copia el modelo norteamericano, o se tiene que resignar a tasas de crecimiento más bajas, a ir perdiendo empleo, y por esa vía al final también perder el modelo de Estado de bienestar.

Nos colocaban ante esta disyuntiva y al final, o bien por voluntad propia, rompiendo nuestro modelo de cohesión social, o porque al final, según ellos, inexorablemente estábamos abocados a perderlo de todas formas, el panorama que se nos presentaba o que se nos ha querido presentar durante todos estos años es éste: la única posibilidad para Europa era copiar a Estados Unidos. Y han empezado también algunos otros a decir: «No, no, es que ahora el modelo de referencia no es ya ni Estados Unidos; es la India o China». Menos mal que ha venido el propio Banco Mundial, en su informe de primavera el pasado mes de mayo, presentado precisamente en Shangai, para decir que el modelo chino se está sobrevendiendo en el mundo, y el propio Gobierno chino ha reconocido muy recientemente, en junio de este mismo año, que los índices de pobreza relativa en su gran país eran mayores en el año 2003 que en 1978, y que para las tasas de crecimiento tan grandes como están teniendo, el volumen de empleo generado es bastante escaso, a pesar de cómo se presentan estos modelos orientales.

En mi opinión ha sido siempre mentira que un país o una zona haya sido competitiva en todos los segmentos del mercado y durante tiempo indefinido. Siempre ha sido imprescindible una especialización competitiva de los países; todavía con más razón en un mundo globalizado como el actual.

En el Consejo Europeo de primavera del mes de marzo de este año se encargó al señor Wim Kok, que había sido primer ministro holandés, socialdemócrata (antes de todo eso había sido secretario general de los sindicatos holandeses, de la FBV holandesa), crear un grupo con el fin de elaborar un informe acerca del gra-

do de cumplimiento, del estado en el que se hallaba la Estrategia de Lisboa y aportar algunas recomendaciones para ver cómo se podía o no retomar aquella estrategia de Lisboa. Son esos grupos que siempre se denominan con nombres muy rimbombantes, comités de sabios, grupos de alto nivel, etc., no sé si por experiencia o por desconfianza. Cuando me llamó el señor Kok para formar parte del grupo, vi que había reunido a una fauna muy heterogénea, heterogénea geográficamente (doce personas de doce países de la Europa de los 15, pero también algunos de la ampliación, de Polonia y la República Checa), heterogéneos profesionalmente (había desde grandes empresarios y grandes multinacionales, a su vez de distintos sectores, de las altas tecnologías, como Nokia, o de productos manufacturados con menor valor añadido tecnológico, como Unilever, hasta sindicalistas), heterogeneidad política, ideológica (representando, próximos a las distintas corrientes políticas que hay en Europa); una fauna tan heterogénea, a mí se me antojaba ingobernable, casi imposible de conciliar, que llegué a pensar que los españoles no hemos patentado nada, ni siquiera en el terreno de las argucias políticas, aquello que decía el conde de Romanones, si hay un problema que se pudre, creas una Comisión, y se termina de pudrir. Efectivamente, yo llegué a malpensar que el grupo Kok al que se me había convocado era una suerte de Comisión Romanones, que como la estrategia aquella no se había cumplido al cambiar el viento que sopla en Europa durante los últimos años desde el punto de vista político, se buscaba a modo de pretexto este grupo para facilitar a los gobiernos la elusión de sus responsabilidades políticas y que amparándose en un grupo de expertos se le dije-

ra a la ciudadanía: «Olvídense ustedes de aquellos objetivos, no iremos al pleno empleo, no vamos a crear una sociedad del conocimiento ni cosas de éstas, tenemos que ir a un modelo de competitividad puro y duro donde hay que reducir los derechos sociales, el Estado del bienestar, perder niveles de equidad social, desregular más el trabajo, etc., liberalizar todos los sectores económicos, y se acabó.»

Yo lo planteé con toda franqueza desde el primer momento, porque, claro, en estos grupos te puedes dejar seducir por la vanidad de los nombres para terminar descubriéndote como un tonto útil cualquier mañana de aquellas en las que al final aparece un papel en el que estás sirviendo de coartada a otros para que escurran el bulto de sus propias responsabilidades. Planteadas las cosas abiertamente he de decir que yo ahora agradezco muchísimo el que se me haya invitado a participar de aquel grupo; ha sido, además de un gran honor, una experiencia de gran valor y de aprendizaje para mí, porque a pesar de esa heterogeneidad se han dejado algunas cosas claras y útiles para el inmediato futuro europeo.

En primer lugar, se han reafirmado los objetivos de aquella Cumbre de Lisboa; si alguien pensaba que mediante un grupo de expertos podían paniaguarse aquellos objetivos o renunciar a algunos de ellos lo que se ha dejado bien claro es que pueden modularse las expectativas temporales, pero no para renunciar a ellos, sino reafirmarlos, redundar en los objetivos de Lisboa. Obviamente, tras haber perdido casi cinco años, cuatro años, hay objetivos que no se podrán cumplir en el plazo de diez, de los diez que estaban inicialmente previstos. Pero precisamente no se ha querido ni siquiera cambiar la fecha, la referencia temporal de

2010, para seguir reclamando o recabando de los gobiernos mayores esfuerzos para que, allí donde sea posible, se recupere el tiempo perdido y, no obstante, mantener en todos ellos la tensión por conseguir los objetivos de Lisboa.

Por otra parte, se ha querido salir de esa falsa disyuntiva a la que me he referido hace un momento para decir que Europa no tiene que copiar a Estados Unidos ni a nadie, que tiene que buscar su propio espacio de especialización competitiva, que no puede ser otro que el de la economía del conocimiento.

Yo creo que hace bastante tiempo, tal vez más de dos décadas, que cambiaron definitivamente los parámetros que marcan la competitividad de los países, si se quiere los parámetros que determinan la riqueza de las naciones. Hasta bien entrado el siglo XX esos parámetros pasaban por disponer de materias primas propias u obtenidas en las colonias, capital para transportarlas y transformarlas con técnicas de producción muy elementales y sencillas para operaciones de transformación que a su vez eran muy primarias, muy sencillas, y mano de obra abundante y barata que no requería de grandes niveles de cualificación.

En el último tercio del siglo XX esto cambió radicalmente: las materias primas, desgraciadamente para los países en vías de desarrollo y los países más pobres de la Tierra, no marcan ninguna fuente de riqueza; por el contrario, van cayendo sus precios en los mercados internacionales a razón del 10% cada quinquenio; sus relaciones de intercambio con los países más desarrollados son cada vez más desiguales: las materias primas que tienen que intercambiar por productos o bienes de equipo algo más avanzados para impulsar un mejor desarrollo de

esos países es cada vez mayor. El capital en un mundo donde se han globalizado los mercados de capitales es accesible para cualquier inversor del planeta en los mismos lugares, sea en Nueva York o en la *city* londinense (ahora esperemos que sea en la Bolsa de Francfort; a ver si en el Reino Unido espabilan y entran en el euro); lo era en Tokio pero la economía japonesa lleva bastante tiempo que no acaba de retomar la senda de la recuperación; ahora parece que está algo mejor. La tecnología sí, la tecnología es decisiva, determinante de la nueva riqueza de las naciones. Pero todavía lo es más, han avanzado tanto que todavía es más determinante la competitividad, el talento de las personas que utilizan esas nuevas tecnologías y las aplican inmediatamente a los procesos productivos.

Luego, lo que antes estaba al final del todo, lo que menos contaba para ser competitivos, hace ya casi treinta años o más que está justamente en el vértice: la fuente de riqueza más importante para cualquier país o área del mundo que se precie es su propia mano de obra, el grado de conocimiento que alcance, con el que se le pueda dotar a la mano de obra de un país. Por eso yo creo que en España particularmente llevamos mucho tiempo despilfarrando esa gran fuente de riqueza, porque todo lo que suponga bajos niveles retributivos, precarización de los empleos, etc., es tirar por la borda ese gran caudal de riqueza que representa la mano de obra de un país.

Para especializar a la Unión Europea en un segmento que nos permita ser competitivos había que buscar el de la economía del conocimiento con empleos más cualificados. En los últimos años, todo sea dicho, los datos en términos de

empleo globalmente considerados no han ido mal, aunque si hemos de ser honestos en el análisis no es precisamente un dato como para sentirnos contentos.

Entre 1991 y 1995 el empleo que se creaba en Europa venía a ser aproximadamente la tercera parte del que era capaz de crear Estados Unidos. Entre 2001 y 2003 hemos crecido, ambas zonas, más o menos igual, al 1% anual. Hay una trampa en el análisis, que la evolución demográfica ha sido muy distinta, en Estados Unidos al alza, y en Europa, conteniéndose, más bien con tendencia a la baja. Pero también es verdad que, mientras tanto, la desigualdad relativa en ambas sociedades no ha hecho más que distanciar a Estados Unidos respecto de Europa. La desigualdad entre el segmento de población más rico en Estados Unidos, el 10% más rico y el 10% más pobre, viene a ser de un factor de seis, los ricos son seis veces más ricos que los más pobres; en Europa esta desigualdad, también en números redondos, se reduce a tres veces, casi a la mitad. Y el porcentaje de la población que vive por debajo del umbral de la pobreza en Estados Unidos roza el 20%: el 19,8% de la población adulta está por debajo del umbral de la pobreza; en Europa ese índice apenas alcanza el 7%. Los sistemas de sanidad dejan excluidos en Estados Unidos a más de 40 millones de personas. Todo esto lo sabemos, pero hay que repetirlo para aclarar una vez más que copiar a Estados Unidos no es el camino; hay que insistir en la búsqueda y determinación de nuestro espacio competitivo mediante empleos de más calidad con mayor inversión.

Nosotros hemos perdido en los últimos años en el crecimiento de la productividad respecto de Estados Unidos, y éste sí es ya un dato inquietante. La tasa de

crecimiento de la productividad por hora trabajada era superior en Europa que en Estados Unidos. En los últimos años esa tasa de crecimiento se ha reducido en Europa y ha crecido más en Estados Unidos. Al estudiar por qué ha ocurrido eso, la conclusión unánime de ese grupo tan heterogéneo al que me he referido es que obedecía a dos cosas: a una menor inversión de capital por puesto de trabajo y al frenazo en el progreso tecnológico de Europa respecto de Estados Unidos.

De ahí que inmediatamente una de las conclusiones y de las sugerencias que se elevan a los gobiernos es precisamente retomar aquel esfuerzo, aquel compromiso de llegar al 3% de I+D, de inversión en investigación, desarrollo e innovación tecnológica, fomentar como he dicho antes también estas redes que permitan transferencias tecnológicas, aproximar más los centros de investigación con las empresas, extender esto que se ha dado en llamar las «ideópolis», las ciudades o polos que puedan cristalizar esta fusión o esta conexión entre empresa e investigadores.

También hemos visto cómo el número de horas trabajadas por cada trabajador y año en Europa ha ido descendiendo, lo que ha influido al final en que la producción global de Europa se haya visto disminuida respecto del crecimiento en Estados Unidos. Esto, a su vez, ha motivado una peor distribución del PIB per cápita en Europa en los últimos años.

Como se trata de hablar también de la ampliación en este seminario, estos retos obviamente se han visto más difíciles, se han complicado más con la ampliación de la Unión Europea, ampliación que nos ha supuesto incrementar en un

20% la población pero en tan sólo un 5% nuestro PIB, que ha hecho también que este *ratio* del PIB per cápita haya empeorado en Europa tras la ampliación en 12,5 puntos porcentuales, y que hayan pasado de 73 a 123 millones las personas que están por debajo del 75% de la renta media europea.

En el lado positivo, sin embargo, estos nuevos países nos han permitido una ligera mejora en la evolución de la productividad en el trabajo y también la esperanza de que, como ocurrió en su momento con países que ingresábamos entonces en la Comunidad Europea (lo fue el caso español, o el griego u otros), esta incorporación suponga también un acelerón más rápido, más intenso en los países de la ampliación, aprovechando también las ventajas competitivas que ahora pueden exhibir: una fiscalidad generalmente menos gravosa que en los 15 y costes laborales más bajos.

Esto nos lleva, por cierto, a plantearnos también de nuevo cuál es la posición que ocupa nuestro país en este nuevo contexto y los retos que se nos plantean. Poco antes de las elecciones generales conocimos casos en, mi opinión mal llamados de deslocalización industrial: empresas que levantaban sus instalaciones en Barcelona por ejemplo y se iban a Eslovaquia. Yo creo que eso es más bien una desinversión; deslocalización sería o habría sido si, de una misma unidad económica, política, territorial, pues se van de un sitio a otro, aquí hemos visto casos de pasarse de una comunidad autónoma a otra colindante por razones fiscales, etc. Lo que hemos tenido en España y en otros países europeos es una desinversión pura y dura de algunas actividades que vinieron buscando la ventaja compa-

rativa de nuestros costes laborales más bajos y que hoy la encuentran en otros países de la ampliación, por ejemplo en Eslovaquia. No es que allí encontraran más estabilidad política que en Cataluña, como injusta y malintencionadamente decía entonces el Partido Popular; Eslovaquia no presentaba más estabilidad con un quintapartido que había allí mezclando movimientos rarísimos y con un tal Napu-las de presidente, que declaraba ser un fiel devoto y seguidor del señor Aznar, pero eso no dotaba a su país de más estabilidad política. De hecho tuvieron que ir a unas elecciones generales anticipadas en el verano y no acaban de salir de esa situación. Ahora, sí tienen costes laborales más bajos y un nivel de formación de su personal no exactamente igual que el nuestro, pero tampoco muy alejado.

No son ellos los que nos quitan el empleo, como en su día nosotros no se lo quitamos a los ingleses. Yo todavía recuerdo a unos compañeros muy confundidos de los sindicatos ingleses, que vinieron a decirnos que por qué no boicoteábamos la instalación de la General Motors en Zaragoza, porque en su opinión les íbamos a quitar el empleo a ellos. Nosotros no les quitábamos el empleo, si acaso se lo quitaba el Gobierno del momento, ya entonces conservador, en Inglaterra, que no había hecho los deberes a tiempo de saltar a otro segmento del mercado incorporando más valor añadido tecnológico a sus bienes y servicios para ser competitivo en ese segmento. De la misma manera, nosotros hemos apurado un presente excepcionalmente bueno, pero nos ha quedado un gran lastre para un futuro que está aquí ya, como es un modelo de crecimiento basado en bajos costes laborales desentendiéndose del esfuerzo inversor en investigación, comprometido no ya con los de-

más socios comunitarios, sino hasta en las propias políticas gubernamentales año tras año, en los distintos planes de impulso a las inversiones en investigación y desarrollo, etc., que se han visto incumplidos sistemáticamente.

Ante este nuevo escenario de la ampliación, si acaso necesitamos más que otros cumplir con los objetivos de Lisboa e impulsar las estrategias que allí se acordaron para ser más competitivos y mejorar nuestros niveles de productividad en el trabajo, pero también la calidad de los bienes y servicios que producimos, dándoles más valor añadido tecnológico.

Finalmente, se ha comprobado también que, pese a tanta profusión declarativa a favor de la liberalización de los mercados de los distintos sectores de la economía, la realización del mercado interior está lejos todavía; son muchísimas normas que impiden, por ejemplo, la comercialización de los servicios en el ámbito europeo. Los servicios en Europa ya representan alrededor del 76%, 77% de nuestro volumen de empleo. Del volumen de empleo que se va generando, sin embargo, apenas llegan al 20% del comercio europeo; quiere decir que todavía en este sector tan importantísimo para la economía y para el empleo hay enormes rigideces que impiden la competencia entre los servicios por encima de las fronteras.

También faltan muchas cosas en el terreno de los servicios financieros para completar el mercado interior y con ello crear un ámbito más proclive, más propenso a la inversión en capital-riesgo y al dinamismo empresarial, para impulsar simultáneamente un mercado laboral que hemos reafirmado que tiene que ser integrador, adaptable pero integrador; adaptable recuperando un concepto de flexibilidad que

ya avanzó Ralf Dahrendorf hace bastantes años —director que fue de la London School of Economics e insigne liberal— y que hizo un informe para la OCDE a finales de los ochenta donde avanzaba que, en su opinión, la flexibilidad debía consistir en la adaptabilidad de los dos factores de producción, de capital y de trabajo, no sólo del trabajo, a los cambios que se van operando en los procesos productivos y en los mercados. Por esta adaptabilidad de los factores de producción es por la que se ha abogado en el informe del grupo Kok a fin de retomar la Estrategia de Lisboa.

Y yo creo que se avanza por una vía muy valiosa, que es haber integrado crecimiento económico, competitividad y cohesión social con sostenibilidad medioambiental. En la cumbre de Gotemburgo se había elaborado una agenda para el desarrollo sostenible desde el punto de vista medioambiental solamente. Con este informe se consiguen integrar los pilares en los que se debe asentar un modelo de desarrollo sostenible: el económico, el social, el medioambiental. De tal manera que se salva de otra contradicción ideologizada y también tramposa: decir que el respeto al medio ambiente y la utilización de energías renovables o de tecnologías ecoeficientes suponen costes para las empresas que dificultan sus inversiones y, en consecuencia, la creación de empleo.

Europa depende un 82% del petróleo importado de zonas extracomunitarias. Está comprobado que solamente con el tímido avance que ha habido en el cumplimiento del Protocolo de Kioto, por ejemplo en la utilización de materiales reciclables, se están obteniendo rendimientos muy importantes, con ahorros de hasta el 12% de energía.

En definitiva, en la Europa ampliada de nuevo, y en la España que tiene que moverse en la Europa ampliada y en un mundo globalizado, lo que necesitamos, que es lo que finalmente se les ha recomendado a los gobiernos, es cristalizar de verdad la unión política tal y como la consideraba al principio de esta intervención: compartir más políticas en todos los campos en el ámbito supranacional, reforzar de verdad el método de coordinación abierta, que no deja de ser cierto sucedáneo de lo que deberían ser compromisos más fuertes, más vinculantes, entre los Estados miembros, pero sin esa voluntad política de agregar y compartir en el ámbito supranacional más políticas europeas; no es sólo que no podamos hacer frente al reto del empleo o cumplir con los objetivos de Lisboa, sino que iremos desaprovechando los pasos que ha dado la Unión Europea hasta el momento, empezando por nuestra gran seña de identidad ahora mismo como europeos, como es la divisa común, como es el euro. Esto se puede hacer pidiendo a los gobiernos mayor coherencia y mayor voluntad política, pero también con un nuevo equilibrio entre democracia y mercado, que a mi juicio es uno de los fallos sobre los que se está construyendo Europa.

Desde la entrada en funcionamiento del mercado interior tenemos un mercado que nos vincula donde intercambiamos bienes y servicios, y ahora además los pagamos con una misma divisa; pero las condiciones de trabajo de quienes producen estos bienes y servicios son muy diferentes, a veces brutalmente desiguales, y aunque no se trata de propiciar equiparaciones salariales de la noche a la mañana —sería una propuesta, además de temeraria, demagógica—, sí de buscar espacios

de negociación, a fin de cuentas, de solución del conflicto de intereses entre empresarios y trabajadores en el mismo ámbito en el que opera ese mercado, para que los derechos básicos de los trabajadores sean iguales en los países de la antigua Unión Europea a 15 como en los diez nuevos miembros. Las reglas del trabajo ante patronos que nos son cada vez más comunes, y en un mercado, insisto, que nos vincula, puedan también regularse democráticamente en equilibrio con el funcionamiento de la economía y del mercado. Por eso, para anclar bien este compromiso político y relanzar la Estrategia de Lisboa, para conseguir ese equilibrio entre democracia y economía o entre democracia y mercado, es también necesario dotarse no solamente de gobiernos que tengan voluntad política de hacerlo, sino de interlocutores sociales solventes y dispuestos a asumir sus responsabilidades más allá de sus respectivas sedes nacionales, empresarios y sindicatos en este caso fundamentalmente que vayan tejiendo estos espacios de diálogo social, de negociación, y a veces, es así, también de conflicto entre ellos y los empresarios, pero que puedan enriquecer este proceso hacia la unión política que yo, insisto, considero imprescindible y sin el cual las estrategias serán muy bonitas pero a la vuelta de unos años volverán a ser papel mojado. Ahora se tiene esta oportunidad de que la Estrategia de Lisboa vuelva a cobrar vida, vuelva a tener sustantividad. Depende de los gobiernos que tienen que examinar este informe en el próximo Consejo de primavera de 2005, pero, a mi juicio, esa disposición a revalidar la Estrategia de Lisboa estará más garantizada si hay una participación social más importante, si también los agentes sociales, como he dicho, asumen sus responsa-

bilidades, y en nuestro caso con algo, en mi opinión, determinante, y es que antes de que se reúnan los jefes de Gobierno el próximo mes de marzo hay un reto en nuestro país, que es el de la Constitución Europea, el referéndum del 20 de febrero, por el que la ciudadanía de este país ha de empezar a decirle a los gobernantes que efectivamente queremos compartir más cosas, empezando por compartir este nuevo tratado constitucional.

TERCERA SESIÓN

EMPLEO TEMPORAL Y PRECARIO *VERSUS* CALIDAD EN EL EMPLEO

PONENTES

Juan Eugenio Monsalve

Presidente de la Red Araña, Tejido de Entidades Sociales por el Empleo

Graciano Torre

Consejero de Industria y Empleo del Principado de Asturias

Justo Rodríguez Braga

Secretario general de la Unión General de Trabajadores de Asturias

Alberto Rubio

Secretario general de Comisiones Obreras de Asturias

MODERADOR

Miguel Ángel Noceda

Redactor jefe de Economía de *El País*

MODERADOR. MIGUEL ÁNGEL NOCEDA (Redactor jefe de Economía de *El País*): La tercera sesión, «Empleo temporal y precario *versus* calidad en el empleo», trata un tema que supone una de las principales características en la evolución del empleo; no hay más que ver las estadísticas.

En España podemos decir que desde 1987, cuando se empiezan a tener estadísticas significativas en cuanto a empleo temporal, ha habido una evolución enorme, hasta el punto de que ahora mismo está en torno al 31% el empleo temporal sobre el total y muy por encima de lo que es la media europea, incluso con los 25 países. La media europea está en el 12,8% y España, como digo, en torno al 31%. Es una proporción que aumentó muy deprisa entre 1987 y 1992 y a partir de 1992 se ha estabilizado. Luego ha habido algunas reformas, 1994-1997, en las que se trataba de reducir la precariedad que supone el empleo temporal, tratando de pasarlo a indefinido, pero se mantiene todavía en ese porcentaje.

Es un tema muy polémico y resulta muy importante debatirlo. Para ello están aquí Juan Eugenio Monsalve, presidente de la Red Araña, que es una ONG de inserción laboral; Graciano Torre, consejero de Industria y Empleo del Principado de Asturias; Justo Rodríguez Braga, secretario general de UGT de Asturias; y el secretario general de CC OO de Asturias, Alberto Rubio; secretario general hasta el próximo domingo, ya que no se presenta a la reelección y por lo tanto ésta es una de sus últimas comparecencias públicas como secretario general de

Comisiones Obreras de Asturias. Sin más, le doy a la palabra a Juan Eugenio Monsalve.

JUAN EUGENIO MONSALVE (Presidente de la Red Araña, Tejido de Entidades Sociales por el Empleo): Me gustaría agradecer profundamente la invitación que nos ha hecho la Asociación de Periodistas Europeos y el Ayuntamiento de Gijón, especialmente porque no tenemos muchas ocasiones para poder explicar nuestra iniciativa, dadas las características de nuestra organización, una entidad no lucrativa que trabaja en materia de inserción sociolaboral y en actuaciones de promoción de empleo.

La primera idea que me gustaría trasladar es que en materia de promoción de empleo hay otro agente social pequeño pero en pleno desarrollo, las entidades del tercer sector que vienen desarrollando una labor muy importante en lo que son las actuaciones de inserción sociolaboral y promoción de empleo en nuestro país. Dada esta forma de entender la actuación en materia de promoción de empleo e inserción sociolaboral, nos gustaría que se diera la participación de este tipo de entidades en todos aquellos foros donde se debate acerca de las propuestas a desarrollar en materia de promoción de empleo en nuestro país.

Voy a centrar la exposición en lo que es nuestra organización, qué es lo que hacemos, cómo nos organizamos, y luego posteriormente creo que en el debate sí que podremos de alguna manera entrar la cuestión de calidad de empleo *versus*

precariedad laboral, y especialmente en nuestra intervención con el colectivo joven, que es donde tenemos más experiencia.

¿Qué es Red Araña? Red Araña es una organización sin ánimo de lucro que está formada por 18 entidades sociales distribuidas por toda España cuyo objetivo fundamental es la inserción sociolaboral de las personas desempleadas; especialmente nos centramos en todas aquellas personas que tienen especiales dificultades de inserción sociolaboral en el mercado de trabajo. Esa es la meta por la cual estas 18 entidades distribuidas por toda España nos movilizamos, nos coordinamos y llevamos a cabo actuaciones conjuntas.

Esta actuación la llevamos a cabo fundamentalmente a través de dos tipos de ejes: por una parte, la actuación más de intervención, más de acción, en lo que es la actividad de promoción de empleo, es la ejecución y desarrollo de proyectos específicamente relacionados con actuaciones de inserción sociolaboral dentro del mercado de trabajo para colectivos y para personas que se encuentran en situación de desempleo. Sobre todo por la tendencia del mercado de trabajo ya no solamente trabajamos por la inserción sociolaboral, sino que otro objetivo también importante es el mantenimiento de ese trabajo. Es decir, probablemente en la actualidad en la realidad del mercado de trabajo ya no es problemático conseguir un puesto de trabajo, sino que efectivamente la persona acceda al mercado de trabajo y se mantenga dentro del mercado de trabajo, bien a través de actuaciones dirigidas a la empresa en la que entra, o bien a la propia persona con la cual está llevando a cabo el itinerario de inserción sociolaboral. Para

nosotros son fundamentales esos dos tipos de actuaciones, la inserción y el mantenimiento.

El otro eje de nuestra intervención es llevar a cabo la coordinación de esas 18 entidades que están trabajando en los entornos de trabajo locales, con todos los tipos de agentes sociales. Habitualmente se trata de organizaciones con pocos recursos, y nuestro objetivo fundamental es garantizar que su intervención sea coordinada a todos los niveles a través de lo que es compartir recursos, metodologías e información. Ésa es básicamente la intervención que desarrolla Red Araña.

Red Araña surge en el contexto del mercado laboral del año 1987, en los Encuentros Internacionales de Juventud de Cabueñes. Red Araña es en ese momento un conjunto de pequeñas entidades que trabajan básicamente con el colectivo joven en actividades de animación sociolaboral, actividades de animación educativa, etc., y se dan cuenta de que una de las necesidades fundamentales de las personas que llegan a sus centros es el problema del desempleo. Como todo el mundo sabe, en el año 1987 las tasas de desempleo joven en nuestro país eran tremendamente elevadas. En ese momento ese conjunto de entidades decide coordinarse para llevar a cabo acciones conjuntas que favorezcan la inserción sociolaboral del colectivo joven. ¿A través de qué? Pues a través básicamente de compartir esos recursos informativos y metodológicos, y generación y gestión de proyectos que estén centrados fundamentalmente en la inserción sociolaboral de los jóvenes desempleados de nuestro país. Esa es básicamente la génesis de Red Araña; a través de qué dos ejes fundamentales trabaja y cuál fue su origen.

Básicamente, la misión de Red Araña es dar respuesta al problema del desempleo, promoviendo actuaciones que permitan la inserción sociolaboral de los desempleados y las desempleadas, especialmente con aquellos colectivos que tienen especiales dificultades para poder acceder al mercado de trabajo. Es decir, lo que hemos estado hablando justo esta mañana. Tenemos que llevar a cabo acciones que se articulen a través de itinerarios de acceso al mercado de trabajo, cuando la dificultad para poder acceder a él afecta fundamentalmente a colectivos que tienen especiales dificultades.

Ya no es solamente un problema de acceder, sino mantenerse dentro de ese mercado de trabajo. Esto de alguna manera es el eje fundamental de la actuación que desarrolla sus actuaciones Red Araña.

También es importante destacar que de alguna manera trabajamos en entornos de carácter local, es decir, nuestras entidades, independientemente de que luego se coordinen a través de actuaciones globales, a través de nuestra organización, a través de la red, tienen que desarrollar su intervención en el mercado laboral local. ¿Por qué? Porque independientemente de que efectivamente la problemática del mercado laboral sea común a distintos territorios, sí que la realidad del mercado de trabajo local condiciona las acciones de inserción sociolaboral de este tipo de colectivos. Entonces, nuestra actuación se centra, dentro del entorno local, en generar espacios de coordinación de todos los agentes sociales a través de los mecanismos que estamos desarrollando como organización. Para ello trabajamos con administraciones públicas, con las empresas, con los sindicatos y con

otras organizaciones que intervienen en materia de inserción sociolaboral y promoción de empleo, y siempre coordinadas a través de un modo en red, es decir, no tenemos una organización piramidal, sino que las actuaciones se desarrollan de una manera horizontal; cada una de las entidades tiene intervenciones autónomas, independientes, en sus entornos locales; lo que sí desarrollamos es una articulación, una participación y una puesta en común de recursos a través de esa red.

También buscamos, como estábamos comentando anteriormente, desarrollar el ámbito local. Para nosotros la participación en estructuras organizadas es un elemento imprescindible para poder desarrollar actuaciones que efectivamente sean efectivas y eficientes en el mercado de trabajo local. Para nosotros el ámbito local es el eje sobre el cual desarrollar todo el proceso de intervención en la promoción del empleo.

El segundo de nuestros objetivos fundamentales es agrupar, coordinar y facilitar el desarrollo de entidades sociales. Es decir, el tercer sector, las entidades no lucrativas, se están convirtiendo en un nuevo agente social que trabaja en promoción de empleo y en el desarrollo de actuaciones y de políticas de empleo. Entendemos que potenciar y trasladar el mensaje y las realidades que tienen estas entidades sociales es importante para nosotros. Por todo ello intentamos articular un sistema que nos permita recoger la realidad de todas las entidades sociales que trabajan en nuestro país.

Derivado de eso, evidentemente, uno de los objetivos o el elemento clave sobre el cual articulamos la actuación es el trabajar en red. Fíjense que con todos los

agentes sociales, es decir, no solamente con las entidades sociales que son socios de Red Araña, sino que dentro de los entornos locales nosotros mantenemos relaciones permanentes y estables con todos los agentes que están desarrollando actuaciones, políticas y programas que promocionen el empleo en ese entorno local.

Otro de los objetivos es generar herramientas de trabajo que faciliten el trabajo para los profesionales, colaboradores, personas, voluntarios, etc., que desarrollan actuaciones directas con las personas que se encuentran en situación de desempleo. Y quería incidir también en esta idea: que no solamente trabajamos con las personas que se encuentran en desempleo, sino que es imprescindible integrar a las empresas en esta realidad de intervención, porque no existe una política de inserción sociolaboral o de promoción de empleo sin contar con todos los agentes. Aquí, el proceso incluso de acompañamiento al pequeño empresario también se convierte en uno de los ejes fundamentales e imprescindibles de nuestra intervención.

Como último punto, otro de nuestros objetivos es generar experiencias empresariales sostenibles. ¿Qué significa esto? En un primer momento existe la realidad del mercado de trabajo local, es decir, tanto lo que es el tejido empresarial como las personas en situación de desempleo. Nuestra organización tiene otro de los ejes fundamentales en desarrollar estructuras productivas que además favorezcan la inserción sociolaboral de colectivos que se encuentran con especiales dificultades de empleo. Es decir, el proceso de inserción para personas que tengan especiales dificultades de acceso al mercado laboral muchas veces tiene que pa-

sar por un itinerario, por un proyecto que de alguna manera permite una transición al mercado laboral normalizado. Nuestra entidad a lo que se dedica es a desarrollar esas estructuras productivas que favorezcan el paso de esa persona a un trabajo más normalizado. Ese es uno de los objetivos más importantes y probablemente de mayor nivel de innovación que se viene desarrollando de las entidades no lucrativas.

Luego podemos entrar en el debate en lo que es la calidad y las actividades que llevamos a cabo a nivel de inserción sociolaboral en cuanto a ejes de actividad, pero estos son de alguna forma nuestros principios vertebradores, es decir, los valores que sustentan toda nuestra organización. No tenemos carácter lucrativo; somos organizaciones muy heterogéneas en cuanto a su composición, forma de trabajo, metodología, y valores que desarrollan, ésa es una realidad de nuestra organización; nuestra flexibilidad a la hora de adaptarnos continua y permanentemente a las realidades que se generan dentro del mercado de trabajo a nivel de promoción de empleo; la flexibilidad y la actualización de nuestras intervenciones; la horizontalidad en cuanto a nuestro proceso de traspaso de información e intercambio de experiencias, descentralización y territorialidad para no generar sistemas, metodologías o políticas homogéneas en todo los entornos, sino adaptarnos a la realidad de cada uno de los proyectos; participación democrática, autonomía e independencia, la solidaridad, la corresponsabilidad y la igualdad de oportunidades.

Estamos trabajando en la mayoría de las comunidades autónomas de España; tenemos 29 centros de promoción de empleo en este momento, reunimos 18 enti-

dades sociales, estamos ubicados en 10 comunidades autónomas y hay 21 localidades en las cuales tenemos proyectos o un centro de promoción de empleo abierto.

En cuanto a la realidad de la calidad del empleo, especialmente los jóvenes, quiero nada más lanzar una idea para luego posteriormente en el debate: nosotros entendemos que la realidad del mercado laboral ya no es la inserción sociolaboral de este tipo de colectivos, y especialmente los jóvenes, sino que lo realmente importante es que esta persona mantenga su empleo dentro del mercado de trabajo. Este es uno de los ejes vertebradores de nuestra intervención a nivel metodológico actualmente. Y como indicadores, como datos, única y exclusivamente para poder tener un elemento comparativo: mientras que cuando comenzamos nuestra intervención a finales de los ochenta, principios de los noventa, el problema de los jóvenes era fundamentalmente que no tenían experiencia laboral para poder acceder al mercado laboral, en este momento la dificultad no es ésta; el problema fundamental son los continuos procesos de incorporación y de salida que los jóvenes están sufriendo como itinerario habitual de acceso al mercado laboral. Para ello, nosotros hemos tenido que adaptar todos los proyectos para que efectivamente garanticen que los jóvenes acceden al mercado de trabajo y a ofertas de empleo que efectivamente sean adecuadas tanto a su perfil profesional como a la realidad del mercado laboral.

Una segunda idea importante para nosotros es que, cuando hablamos de jóvenes, hablamos de una heterogeneidad importantísima de jóvenes; no podemos aplicar políticas de empleo homogéneas para todo tipo de colectivos, especial-

mente el colectivo joven, sino que tenemos que adaptar las realidades a las distintas fragmentaciones que tienen los pequeños subgrupos que hay en el mercado laboral. Es decir, los problemas del desempleo joven son distintos, no todos tienen el mismo problema, y hemos de adaptar la intervención a nivel de desarrollo e integración sociolaboral con distintos tipos de metodologías y con distintos tipos de proyectos que respondan a las necesidades de los distintos jóvenes que actualmente vienen incorporándose al mercado laboral.

GRACIANO TORRE (Consejero de Industria y Empleo del Principado de Asturias): Buenos días a todas y a todos. Me corresponden estos diez minutos de este V Seminario Europeo sobre el Empleo, dentro de un tema que preocupa a la sociedad y que forma una parte fundamental del debate cada vez que se habla sobre empleo. En definitiva, cuando hablamos sobre el empleo estamos hablando de una moneda que tiene dos caras. Tiene un anverso que en nuestra región, y yo creo que también en España, es la creación del empleo, especialmente en una región que, como analizaba el presidente por la mañana, ha sufrido una sangría importantísima de empleos en los últimos tiempos, y por tanto, una de las preocupaciones esenciales era crear empleo. Pero el reverso es el empleo estable y el empleo de calidad frente al empleo precario.

Tema, como decía anteriormente, que ocupa y preocupa a la sociedad asturiana, y que como consecuencia de esa preocupación importante que hemos recibido tanto los agentes sociales, los sindicatos, como los propios empresarios a tra-

vés de la Federación Asturiana de Empresarios y el propio Gobierno, ha sido un tema elemento central del último acuerdo que hemos firmado para el desarrollo económico, la competitividad y el empleo, que presta mucha atención al tema de la precariedad laboral y cómo combatirla.

Hay sobre este tema una cosa en principio curiosa. Pocos discursos están tan extendidos como éste, yo creo que son también de sobra conocidos pero escasamente asumidos, a juzgar por los resultados. Me estoy refiriendo, naturalmente, a ese discurso que preconiza el valor que para la competitividad y la productividad de una empresa tiene el empleo estable, en la medida en la que éste contribuye a desarrollar esta productividad y esta competitividad de la propia empresa. Factores como el propio aprovechamiento de la experiencia, de los conocimientos adquiridos paulatinamente por los trabajadores y que, por lo tanto, serían o son desaprovechados, esa formación continua que se preconiza, esos conocimientos nuevos y permanentes que se adquieren serían total y absolutamente desaprovechados si hay una renovación permanente de los trabajadores y de las trabajadoras. Una experiencia, una formación y unos conocimientos que, por otra parte, contribuyen, naturalmente, y en forma bastante importante, a lo que es el desarrollo de todos los procesos de calidad en los que están inmersos las empresas y en todos los procesos de excelencia que están empezando a abordar como elemento también constitutivo de su competitividad.

Yo creo que nadie pone en duda que indefectiblemente un trabajador estable, un trabajador con contrato indefinido, tiene un mayor compromiso con la em-

presa, lo que se traduce también en una mayor productividad del propio trabajador o trabajadora. Un compromiso y una productividad que se hacen lógicamente mayores en cuanto que un trabajador o trabajadora que tenga un puesto de trabajo estable tiene eliminada una parte de su incertidumbre. En definitiva, le genera tranquilidad, le genera seguridad y contribuye también sin duda a lo que es la propia mejora en los absentismos, otro de los problemas que preocupan bastante a los empresarios actualmente.

Por otra parte, y dentro de algo que empieza a cobrar más importancia, lo que se da en llamar el compromiso o la responsabilidad social de la empresa, éste se acrecienta en la medida en que la empresa pone ante el espacio donde se ubica una realidad de trabajo estable, de trabajo de calidad frente a una realidad distinta de trabajo inestable, de cambio continuo de trabajadores, de entradas y salidas de manera permanente.

Y seguramente que podríamos seguir citando unas cuantas más de estas bondades y valores que aporta el trabajo estable. Sin embargo, curiosa y paradójicamente, a pesar de que este discurso es bastante común y bastante conocido, es escasa o nulamente asumido. Y lo digo porque es de todos conocido que, si bien es verdad que tanto en España como en esta comunidad autónoma se ha aumentado bastante el número de empleos creados en los últimos años, no es menos cierto que no hemos sido capaces de romper con la temporalidad, es decir, que el discurso en definitiva parece que no es asumido, al menos por la mayoría de los empresarios.

Esto, a mi juicio, constituye una paradoja, y habría que preguntarse por qué no se asume lo que los representantes de los empresarios, los representantes de los trabajadores, y lo que el conjunto de la sociedad demanda y lo que las instituciones se plantean y los discursos ponen de manifiesto. ¿Por qué hay mayor temporalidad en España o en Asturias que en la propia Unión Europea?

¿Por qué ocurre esto? Esta es la primera pregunta que tendríamos que hacernos, y saber si el porqué y dónde se produce está suficientemente analizado o no, porque si queremos abordar un problema, lo racional es conocer e identificar perfectamente el problema para saber si las políticas que aplicamos, los remedios o las curas que queremos poner en marcha están atacando el problema donde realmente se encuentra o si estamos dando palos de ciego o más que con conocimientos certeros producto de estudios y de análisis.

Cabría preguntarse si tenemos alguna característica en nuestra estructura de producción como país o como comunidad autónoma que nos conduzca indefectiblemente hacia un paro temporal producto de una economía muy estacionalizada. Por ejemplo, en regiones, en comunidades autónomas donde el turismo es el motor fundamental de la maquinaria, ese turismo indudablemente está sometido, en unas partes en más, en otras partes en menos, a estacionalidades más o menos fuertes, y eso produce naturalmente desestacionalizaciones del empleo, en definitiva empleo temporal o estacional y empleo más precario. No parece que éste pueda ser en concreto el caso de Asturias, y analizando los datos de cómo se producen las circunstancias tampoco parece que ni siquiera en las zonas más turísticas

de nuestro país tenga que ser éste un elemento tan diferencial con el resto de Europa para que estos nichos de trabajo temporal tengan esa incidencia y ese peso sobre el conjunto de la precariedad laboral.

En segundo lugar, podemos preguntarnos: ¿es el fenómeno de la temporalidad, de la precariedad laboral, un fenómeno asociado a determinados tipos de empresa, o por el contrario está generalizado? Es decir, ¿tienen más temporalidad las grandes empresas o las sociedades anónimas que las pymes o que las sociedades que se rigen bajo la forma de autónomos con pocos trabajadores y trabajadoras, microempresas? ¿O acaso es indiferente el tamaño, es indiferente la fórmula jurídica de la empresa, y la precariedad laboral está generalizada en todo tipo de empresas?

¿Está el fenómeno de la temporalidad asociado a nuevos procesos o a la organización en los procesos productivos de nuevas fórmulas? Es decir, en los últimos tiempos, frente a lo que era habitual hace unos cuantos años cuando una empresa era prácticamente autosuficiente en todas sus necesidades, ahora se concentra única y exclusivamente en aquello que sabe hacer y externaliza el resto, el famoso *outsourcing* y en consecuencia las empresas auxiliares, estas empresas que proveen a su vez a otras grandes empresas, mantienen personas en régimen de contratación más temporal porque están casi siempre asociadas a contratos de duración determinada que se renuevan cada cierto tiempo. Ese puede ser uno de los problemas, que haya un crecimiento de ese tipo de empresas auxiliares, y en consecuencia un crecimiento también de la temporalidad, en la medida que las grandes empresas externalizan muchos procesos.

Podemos preguntarnos, por otra parte, si esto es legal o ilegal, si es que se está haciendo una práctica fraudulenta o semifraudulenta utilizando determinados contratos de una manera que bordee la legalidad. Es decir, podemos preguntarnos perfectamente si la legislación española sobre materia de contratos es lo suficientemente clara, lo suficientemente explícita y da pautas concretas y difícilmente extractables entre lo que es una causa clara para la contratación temporal, o por el contrario, si la legislación española permite una especie de manga ancha, un amplio saco donde meter contratos temporales allá donde, con una regulación distinta, más clara y más precisa, tendría que haber contrataciones indefinidas.

Yo creo que podemos hacernos innumerables preguntas. También se oyen discursos por parte de las empresas y de los grandes círculos de empresarios sobre el coste del despido, si es mucho o es poco. Podemos preguntarnos, en un acto de reflexión y de análisis, si realmente la causa de que existan muchos contratos temporales es ese temor real de los empresarios a que, si en un momento difícil de la empresa tiene que hacer una regulación de empleo, el costo sea muy grande, o si, por el contrario, ese tipo de discurso es un mero subterfugio en defensa de la actual situación, donde el despido es suficientemente barato, como se preconiza desde otras partes, y lo suficientemente flexible.

Estoy completamente convencido de que no hemos hecho todavía un análisis profundo de todas estas cuestiones para tratar de poner después la pócima, la pomada o la receta que entre todos entendamos como la mejor para tratar de corregirlo. De ahí que, producto también del pacto en nuestra región, se está haciendo

desde el Observatorio de Empleo un estudio de este tipo. Vamos a conocer la realidad de nuestra comunidad autónoma, y luego, con ese análisis hecho por expertos y por técnicos externos, tratar entre todos de ver si las decisiones que se están tomando son acertadas. Porque paralelamente la administración y la política siguen funcionando y se están haciendo cosas, cosas que yo me atrevo a decir casi clásicas, de las habituales, aunque son un poco más nuevas porque llevan dos años funcionando, donde ya la orientación y el acompañamiento a la búsqueda de empleo se hace sobre objetivos de empleo reales a obtener por parte del colectivo que se va a tratar, desde fomentar la contratación indefinida mediante subvenciones, concatenar lo que es el contrato de inserción o el contrato de formación con el contrato indefinido y todo lo que es mantener una cadena de subvenciones. Eso lo seguimos haciendo, evidentemente; pero yo creo que si no tenemos el análisis anterior, la respuesta a todas esas dudas que a mí me asaltan, difícilmente podremos poner una plantilla sobre la otra y ver si esas medidas contribuyen o si ese dinero tendría mejor aplicación en otro tipo de medidas que permitiese acabar, en la mayor medida de lo posible, con la precariedad laboral y conseguir la inserción más rápida en el mercado laboral de los jóvenes, que son, junto con otros colectivos, quienes sufren bastante este tipo de problemas y este tipo de circunstancias.

Por otra parte, yo creo que hay que ligarlo también a la mentalidad cultural de la propia empresa, de los empresarios, y de cómo resuelven sus problemas. Entiendo perfectamente que una parte de la solución puede estar por ahí, en ese discurso generalizado conocido y no asumido. Es decir, cuando las empresas en este

momento hablan de que tienen que ser competitivas, de que están en un mercado global con mucha competencia, y por tanto buscan fórmulas para ser más competitivas, se llega, por parte de los expertos y de las personas que más estudian esto y por parte, naturalmente, también de empresarios y por parte de trabajadores y por parte de sindicatos, a que hay que establecer un nuevo modelo, una nueva cultura laboral si se quiere abordar este tipo de retos.

Es decir, por poner algunos ejemplos, el debate sobre si el sistema jerárquico piramidal donde el mando es una cadena perfectamente delimitada de arriba abajo y no hay otro tipo de participación más que el cumplimiento de la orden recibida por parte del superior jerárquico es un modelo que debe seguir funcionando, o si, por el contrario, un factor de competitividad de las empresas es reducir ese rígido control vertical y cambiarlo por una mayor autonomía, por una mayor coordinación. En definitiva llegar a la conclusión de que la productividad y la competitividad es algo que es responsabilidad de todas las partes, responsabilidad de los empresarios pero también de los trabajadores, de las trabajadoras, de los mandos intermedios, en definitiva de todo el componente humano de la empresa. Desde ese concepto de que la competitividad, la productividad, en definitiva la sostenibilidad de la empresa es una responsabilidad común de todos, todas las partes tienen que responsabilizarse y participar en todos los procesos, desde la definición de los propios objetivos a los procesos o los propios resultados.

Otro tema es si esa formulación nueva de compromiso mutuo exige la formación que se viene dando hasta la fecha o si hay que cambiar esa formación. Me re-

fiero a si tenemos que seguir haciendo una formación única y exclusivamente dirigida a un tipo de puesto, dirigida a un tipo de especialización, o si, por el contrario, tenemos que establecer una formación ocupacional más dirigida a los procesos en la medida en la que cada vez más las empresas demandan polivalencia frente al viejo concepto, que simbolizan quizá las famosas ordenanzas laborales de hace ya muchos años, y que las personas un poco mayores conocen perfectamente a qué me refiero, donde había una definición jerárquica perfecta pero no había esa transversalidad que cada día se demanda más, la propia flexibilidad en el cumplimiento de los horarios, etc. Todo eso tiene, naturalmente, que entrelazarse no recayendo única y exclusivamente sobre una parte sino recayendo, como decía al principio, absolutamente sobre todos, sobre el empresario y sobre los trabajadores.

Creo que esto tiene también su importancia con relación a lo que es la precariedad laboral, porque en la medida en que una empresa asuma que su competitividad de futuro, su sostenibilidad, su capacidad de hacerse más productiva pasa por tener unos recursos humanos comprometidos, esos recursos humanos no podrán estar pendientes de ver si me renovarán o no el contrato el mes que viene.

JUSTO RODRÍGUEZ BRAGA (Secretario general de UGT de Asturias): En primer lugar, trasladaros un saludo en nombre de la Comisión Ejecutiva de la UGT de Asturias, y luego agradecer y dar la enhorabuena tanto a la Asociación de Periodistas Europeos como al Ayuntamiento de Gijón y a su alcaldesa por hacer estas jornadas año tras año, que yo creo que son unas jornadas

muy potentes, muy importantes para el conjunto de los trabajadores y ciudadanos, no sólo asturianos, sino españoles y europeos. Esto es algo que nos preocupa enormemente, pero que nos preocupa no tanto ya por nosotros exclusivamente, sino por los jóvenes que vienen detrás de nosotros y a los que tenemos la obligación de dejarles una sociedad bastante más ordenada de lo que la tenemos en estos momentos en materia de trabajo y en materia de empleo.

Quisiera empezar exponiendo aquí las realidades de quienes estamos en el tajo, en esa primera línea de choque donde llegan los trabajadores o las trabajadoras con algún problema y uno tiene la obligación, o por lo menos la clara intención e inclinación, de resolverlos. Empezaría primero diciendo de dónde venimos, qué hemos hecho durante todos estos años para mejorar la situación y cómo estamos en estos momentos; y a continuación ponerlo en contexto. Porque antes hablaba el presidente y hablaba de cómo estamos en algunas cosas comparados con Europa, otras veces algún empresario ya no nos lleva a Europa, nos suele dar un paseo por sitios donde hay salarios más bajos, jornadas que no tienen ningún límite. Pero yo voy a aprovechar que estamos invitados por la Asociación de Periodistas Europeos para decir que nos sentimos profundamente europeos, que somos parte de la Unión Europea, y que, por lo tanto, nuestro referente en todos los ámbitos y fundamentalmente en el ámbito del empleo y los derechos sociales y la justicia social es Europa. Así que nuestra comparación va a ser siempre con Europa.

Otra reflexión es si es posible competir en Europa en un mundo globalizado y además manteniendo y mejorando los derechos sociales y laborales de los traba-

jadores, algo que se intentó en Francia con la jornada laboral de las 35 horas, que se puso en tela de juicio, fundamentalmente por las grandes empresas y por el capital francés, que decían que era imposible poder desarrollar esa jornada más pequeña, permitir más ocio, conciliar mucho mejor la vida laboral y familiar de los trabajadores y las trabajadoras, y en fin, que hubiese un reparto más equitativo del propio empleo, hasta que se ha hecho imposible y ha habido un retroceso. En el otro motor de Europa, Alemania, estamos viendo que la reunificación está trayendo graves problemas, no sólo a la industria alemana sino al empleo. Se puede encontrar en Alemania en estos momentos una mano de obra muy barata pero que no cotiza a Hacienda, que no cotiza a la Seguridad Social tampoco, dentro de lo que es la inmigración de los trabajadores que vienen de los países del Este.

Y por último, si es posible resolver el paro, la temporalidad y crear empleo de calidad, ir hacia lo que nosotros llamamos el pleno empleo. Y aquí lo que hay que pedir, por lo menos desde el punto de vista sindical, es rehuir la resignación. Es posible, lo que pasa es que hace falta un mejor reparto de la riqueza que se genera, porque en estos últimos quince, veinte años, en Europa y en el mundo desarrollado se ha generado mucha riqueza.

¿De dónde venimos? Pues venimos de la autarquía, de un país que hace treinta años tenía prácticamente el empleo para toda la vida. A veces decíamos algunos que empezamos a trabajar de muy jóvenes «en el salario me engañarán, pero en el trabajo no», y era aquella cosa de que todos teníamos empleo pero la verdad es que era un empleo también de baja calidad y además con una forma di-

ferente a lo que se entiende hoy dentro de lo que es la productividad y la competitividad de las empresas.

¿Qué hemos hecho durante estos años? Yo creo que hemos aprendido mucho de Europa, de las democracias europeas, de los sindicatos europeos, y yo diría que incluso de los empresarios europeos: a entendernos, a dialogar, a potenciar, fundamentalmente basadas en el diálogo, las relaciones entre empresa y trabajadores, algo a lo que no estábamos en este país acostumbrados, dado que todo nos venía dado por arriba y además de una forma que se podía combatir o protestar muy poco.

Mi organización, la Unión General de Trabajadores, y los sindicatos en general en España nos hemos comprometido en la modernización del país, en hacer todas las reestructuraciones habidas y por haber, en crear unas nuevas relaciones laborales, en arriesgar y en comprometernos con el futuro de este país. Y yo creo que, sin estar en una posición idílica, en estos últimos años nos hemos introducido en Europa en materia laboral, y aunque no llegamos a la media, a la que aspiramos, sí ha habido un gran avance.

Además lo hemos hecho en mayor medida que el mundo empresarial, que los empresarios en este país, donde todavía quedan reminiscencias del pasado y donde todavía se oyen cosas de que no hay otra forma de poder competir si no es con salarios bajos, si no es con temporalidad, y además a veces apoyados en asesoramientos que lo único que pretenden es vulnerar continuamente la legalidad vigente en este país, siempre en el filo de la navaja.

¿Cómo estamos en este momento? Creo que estamos por debajo de la media de la Unión Europea claramente; tenemos una alta temporalidad en España y en Asturias, que es el rasgo más visible de la precariedad en el empleo. Tenemos también unos altos niveles de siniestralidad, muchas veces producidos por esta precariedad y temporalidad.

Tenemos también una alta subcontratación, que es una forma solapada por parte de algunas empresas, no de especializar a los trabajadores, no de hacer la subcontratación por especialización, por la que una gran empresa se dedica a hacer un producto base y luego hay otras partes que otros saben hacer mejor y por lo tanto lo subcontratan. No, aquí hay una gran parte del empresariado de estas grandes empresas que lo que hacen es subcontratar para tener el mismo trabajo por un salario más bajo. Nosotros tenemos que denunciar y combatir ese alto nivel de subcontratación que no se justifica porque no está basado en la especialización.

Tenemos también un alto paro entre mujeres y de jóvenes. No hay cultura de contratación de las mujeres, y en algunos casos el salario que tienen las mujeres no se corresponde con el trabajo que están realizando, que en la mayoría de los casos es el mismo trabajo que el del hombre.

Por último, tenemos un gran fraude en la contratación. Cuando digo fraude en la contratación me refiero a no utilizar los contratos temporales para aquellos que son necesarios, sino que para una serie de trabajos que no se atienen legalmente a esa temporalidad a la que están sometidos o a esa rotación a la que continuamente someten a la contratación, y por tanto a los trabajadores. Además, no se

corresponde con el trabajo que hay en esta región ni en España que sólo el 8,2% de la contratación sea indefinida.

Lo decía antes el consejero mencionando algunos sectores, pero aquí nosotros no tenemos una industria ni tenemos unos servicios que estén basados en esa temporalidad estacional, por ser un centro turístico durante seis meses de verano, ni tampoco estamos sometidos a altas temperaturas en verano donde no se puede trabajar en algunos sectores, o lo que pasa en otras partes del mundo, a bajas temperaturas donde también hay una temporalidad porque hay períodos del invierno en los cuales es muy difícil trabajar, por ejemplo en la construcción, a la intemperie, etc. Aquí estamos con unos movimientos que son una pequeña ola que no tiene prácticamente puntas, y por lo tanto no se corresponde esta baja contratación indefinida si no fuese por esa falta de cultura que hay en el empresariado, que se siente más seguro o cree que le sale más barato tener a los trabajadores contratados temporalmente porque tiene mucha más facilidad para despedirlos en un momento dado.

Si pasamos a la segunda parte, cómo es posible competir en Europa manteniendo la calidad en el empleo y además las mejoras sociales que nos han costado muchos años, mucha lucha y mucho trabajo conseguir, y además ir mejorándolas, porque estamos todavía al 80%, al 85% de lo que es la media de la Unión Europea, y aspiramos a estar en la media y si es posible por encima, yo tengo que decir rotundamente que sí es posible; sí es posible pero hace falta cambiar de política en este país, cambiar de política en Europa, no ser tan seguidistas de la

política anglosajona, de la política de Estados Unidos de Norteamérica, sino tener una propia cultura política. Centrada además en el Estado del bienestar, el desarrollo de aquel período de gobernanza de la socialdemocracia en Europa que vuelva a ponerse como un contraste, como algo que también pueda hacer posible que haya desarrollo económico y donde el hombre, las personas, estén por encima de los objetivos de lo que son para ellos los beneficios.

¿Qué hay que hacer para eso? Nosotros creemos que hay que cambiar claramente el modelo productivo, hay que tener una mayor inversión en investigación, desarrollo e innovación. Nosotros invertimos mucho menos de lo que está invirtiendo la Unión Europea en investigación y desarrollo, en Asturias estamos en el 0,6%, España está en el 1% y, sin embargo, la media europea están en el 1,9%. Por lo tanto, nos queda una gran franja de apuesta política, de apuesta empresarial, porque a veces cuando los empresarios hablan de investigación, desarrollo e innovación se refieren sólo a los gobiernos, y yo creo que aquí también hay que exigir a las empresas que, de esos beneficios, tienen que dedicar mucho más porcentaje del que dedican a la investigación, a la innovación y al desarrollo de los productos.

Aquí añadiría la formación como uno de los elementos también muy importantes, porque si no, la otra forma de competir en un mundo globalizado, de competir tal como están abiertos los mercados ahora, es hacerlo a base de bajos salarios, y con bajos salarios un país de la Unión Europea, y viendo el estadio en el que estamos, sería impensable o sería imposible pensar que vamos a poder competir con China, con la India, etc. Coincido también con lo que antes se dijo aquí,

ese elogio tan brutal que se está haciendo que todo es como el tigre de papel. Cuando tanto se desarrollaba Asia y Japón, luego, de la noche a la mañana el tigre de papel se vino abajo y se desmoronó la economía, porque igual que crece desmesurada y desproporcionadamente, también puede llegar a decrecer.

Quería hacer hincapié en la parte política de lo que está pasando. Yo he hablado con empresarios que me transmiten que no pueden creerse que la parte más brutal del capitalismo se esté desarrollando en estos momentos en un país comunista como es China; es un contraste que nadie acierta a entender, donde hay trabajadores, donde hay ciudadanos que todavía viven en la Edad Media junto a otros que están rodeados de todas las posibilidades, de rascacielos, etc. Es verdad que los salarios son ínfimos, así que se está creando una dualidad social tremenda no sólo en el empleo sino también en la distribución de la riqueza. Eso va a crear a corto, a medio plazo, una inestabilidad importante en el país, y creo que lo que pretende el capital con esas inversiones en este momento es rápidamente sacarles rentabilidad porque son conscientes de que a medio plazo eso va a tener poco futuro. Por tanto, tendremos que seguir esperando un poco esta vieja Europa que decía Bush, pero sabía Europa. Creo que va caminando más despacio pero también es más difícil desandar el camino andado.

Pero insisto en que la base del desarrollo y de la creación de empleo estable, que además es también la base de la profesionalidad y el rendimiento de los propios trabajadores en la empresa, se puede dar y es posible que se dé en Europa si política y empresarialmente se apuesta por esto.

Por último, ¿se puede crear empleo de calidad? Yo creo que se puede crear empleo de calidad, creo que aquí claramente se han hecho cosas. Si tomamos como ejemplo esta ciudad, aquí desde el año 1994 se han hecho planes de empleo importantes a nivel local: firmamos entre los agentes económicos, sociales y el propio Gobierno municipal un pacto de desarrollo de acción prioritaria, que además copiamos de lo que habían hecho los catalanes para luego rebasarlo. A continuación, con un Gobierno de la izquierda en Asturias hemos firmado dos planes importantes donde hay un compromiso político-económico por parte de los empresarios y por parte de los sindicatos. Alguno dirá «bueno, ¿y eso para qué vale?». Yo respondo «y si no lo hubiéramos hecho, ¿dónde estaríamos?» Fueron reestructuraciones muy brutales, que coincidieron además todas en el tiempo, y yo creo que este tipo de políticas se hacen fundamentalmente, no para los que profesionalmente son muy competitivos, sino para esa franja de trabajadores o de ciudadanos que tienen menos posibilidades de encontrar un trabajo en el mercado laboral.

Decir que la mayor participación de los agentes económicos y sociales es fundamental en esto, es obvio, yo creo que aquí lo estamos haciendo, en Europa se está haciendo, con el cambio de gobierno en España también se está haciendo. Yo creo que después de la gran huelga general que tuvimos que hacer porque se rompió el diálogo social, se está construyendo, además muy medidamente, un nuevo diálogo social que yo creo que puede mejorar las relaciones, el empleo y el desarrollo económico de esta región.

Y por último, creo que compartir por parte de los gobiernos más políticas de desarrollo con los agentes sociales y los empresarios es fundamental, porque

quien tiene que liderar esto no lo podemos dejar todo al albur del mercado, quien tiene que liderar esas política son los gobiernos, y fundamentalmente los gobiernos progresistas. Si dejamos que la ley del mercado se imponga en todos los sitios, ¿dónde estaríamos ahora? Por lo tanto, es fundamental el que así sea.

Quisiera también plantear el grado de compromiso de mi organización. Creo que hemos participado en la solución de las crisis anteriores, que también hemos participado en las reestructuraciones, que además hubo que poner mucha carne en el asador, porque hay que convencer a los trabajadores de que el futuro puede ser mejor que el pasado. En ese momento es muy difícil, luego a toro pasado ya la cosa resulta más fácil; y nosotros tenemos vocación, la clara vocación también de gestionar el futuro. Ahora se está discutiendo en foros importantes, tanto a nivel internacional como a nivel europeo, dentro de la Confederación Europea de Sindicatos, como a nivel de España o de región, y nosotros queremos estar ahí, queremos participar en ese despegue, en ese nuevo modelo de trabajo, en ese nuevo modelo de empleo que hay, porque creo que el que las organizaciones sociales y sindicales estemos ahí es fundamental para ordenar el mercado en el futuro, y además es una obligación que tenemos por la representación que ostentamos.

ALBERTO RUBIO (Secretario general de CC OO en Asturias):

Quiero reiterar nuestro agradecimiento a la Asociación de Periodistas Europeos y también al Ayuntamiento de Gijón y felicitarles por esta iniciativa.

Obviamente, a mí me gustaría que pudiéramos estar hablando de algo que está flotando bajo el epígrafe de lo que estamos discutiendo, que sería calidad y derecho de los empleos *versus* competitividad de las empresas, porque al final estamos hablando de eso. Y no sé si a veces estamos solamente ante un problema de legislación, de acotar las medidas necesarias, o simplemente ante un problema de falta de entendimiento en la vieja Europa. Este continente basó su competitividad histórica en un modelo de relaciones laborales determinado, en la calidad de los empleos, en la estabilidad y los derechos de éstos, y en unos salarios altos, y competía. Así que quizás estemos hablando simplemente de que adoramos a una especie de nuevo becerro de oro, en el que los propios empresarios de la vieja Europa, de esta España y de esta Asturias, no se están dando cuenta de que tenemos un potencial que también es valor añadido que tiene que ver con la calidad de los empleos y las relaciones laborales. Creo que el problema está ahí, en que si los aspectos de competitividad, si los aspectos de la venta de los buenos productos van a tener que ver solamente con los costes laborales, estamos haciendo trampa en el solitario. Me explico.

Cuando firmamos acuerdos entre empresarios, Gobierno, trabajadores, cuando hablamos de diálogo social, cuando hablamos de economía, difícilmente se puede entender que los ejes básicos de eso tengan que ver con conceptos de productividad basados en tecnología, formación, etc., y al mismo tiempo estemos hablando de que son sólo los costes laborales los que inciden en el valor añadido de los productos en los mercados, porque entonces en este mundo siempre habrá al-

gún trabajador que trabaje por un cuenco de arroz veinticuatro horas al día. Resulta difícil establecer criterios de comparación si los criterios de comparación son simplemente la libertad absoluta de los mercados en todo.

Algunos problemas los conocemos básicamente en Asturias, y me voy a referir después a alguna cosa en concreto, pero algunos problemas, cuando uno está hablando por ejemplo del sector naval, del sector del acero, otra serie de sectores, la minería que nos afecta de manera drástica en Asturias, cuando alguien de repente en una intervención, como yo ahora, habla de la organización del mercado mundial o la Organización Mundial del Comercio que afecta determinantemente a los aspectos de *dumping* económico, pues dices tú: ¿de qué nos está hablando éste? Pues estamos hablando de que en estos momentos hay productos que se ponen en el mercado por debajo de los costes de todos los costes, y que ese campo necesita alguna puerta, porque eso luego va a inferir, interferir drásticamente sobre esa percepción que —insisto— en estos momentos los empresarios están teniendo sobre la liberalización económica, la globalización dentro de sus propias empresas.

Yo creo que la fotografía —y ahora me voy a ceñir a lo que me trae aquí— está clara desde el punto de vista de la juventud y desde el punto de vista del empleo precario; empleo precario que yo creo que afecta a temas muy graves. Primero, en Asturias yo creo que es un buen sitio para definir eso, porque cuando estamos hablando de empleo, estamos hablando de emigración, de trabajadores o de jóvenes formados en otros sitios, estamos hablando de una situación de desequilibrio territorial importante de regiones como la nuestra hacia otras regiones que

tienen otro potencial de compensar la oferta de empleo con la demanda que tienen los empresarios, cosa que aquí no ocurre. Pero yo creo que esa fotografía se basa en ese desequilibrio territorial, pero desde el punto de vista del propio joven se basa, del propio joven hombre o mujer, aquí definimos muchas veces que la fotografía del parado suele ser mujer joven, está, primero, efectos sobre la salud laboral de los trabajadores, efectos sobre el caer drásticamente o de manera muy fácil en la economía sumergida, efectos de esa emigración interior que hablaba, efectos de la prolongación de los estudios, efectos en la falta de desarrollo personal, efectos en la emancipación como personas, efectos que en definitiva hacen que también tengamos al mismo tiempo que hacer luego estudios y mesas redondas sobre la caracterización de los jóvenes en un mundo donde la formación pública con respecto a aspectos esenciales (sexualidad, droga, etc.) vienen también determinados por su integración en los mercados laborales, y por tanto en la sociedad.

Yo creo que no podemos aislar tampoco este concepto sobre la juventud, sobre lo que está pasando en el empleo, de otros conceptos que tienen que ver, insisto, con lo que nos está pasando en Asturias y en otros sitios, con lo que está pasando en el mercado laboral. Asturias es una región históricamente industrial, históricamente con empleo estable, que está convirtiendo, está destruyendo prácticamente su empleo industrial, igual a empleo estable con derechos, por un empleo en el sector servicios igual a empleo precario y sin ningún derecho.

Estamos también en una región que ha invertido —bien, lo estamos haciendo bien en ese sentido— en aspectos formativos; tenemos a unos jóvenes muy

bien preparados, pero desgraciadamente también pre-parados, con lo cual estamos ante lo que yo diría una descapitalización futura del mercado laboral, y por tanto de las empresas, y en una absoluta desinversión desde el punto de vista económico que no nos podemos permitir; empezando también, por qué no, por la propia administración pública, que tiene mucho que decir en este terreno, también en su propio uso de esa capacidad que no debiera tener de precarizar el empleo, y evidentemente dentro del mundo empresarial en los parámetros de los que hablaba anteriormente.

Yo creo que sigue siendo una asignatura absolutamente pendiente el ver esa descapitalización y esa desinversión, el intentar por todos los medios ver cómo esa cualificación que les estamos dando a nuestros jóvenes se convierte en valor añadido de las empresas para poder competir, y cómo las empresas absorben también esta información y esta manera de actuar dentro de los mercados; y también ver que esto no puede ser incompatible con otros fenómenos dentro de la propia empresa que son negociables en la negociación colectiva (estoy hablado de conceptos de polivalencia u otros conceptos que se puedan dar en momentos determinados); pero yo creo que lo fundamental en estos momentos es estimular también a los trabajadores a la hora de acceder a un puesto de trabajo sabiendo, no solamente su utilidad en el puesto de trabajo, sino otra cosa también importante que tiene que ver con la formación: que van a estar trabajando en aquello para lo que fueron formados, porque, si no, también estaremos haciendo una descapitalización y un fraude a todos los recursos económicos que nos gastamos en formación. Por-

que ustedes saben perfectamente que lo habitual en un joven es que llegue a un sitio y se le contrate porque, además de estar muy bien preparado y servir para todo, sea una persona que entre y salga del puesto de trabajo sin ningún problema, y si protesta poco, mejor, porque también es un valor añadido a la hora de ser contratado.

En todo caso, insisto en que podíamos estar ante fenómenos de mala utilización de recursos económicos, fenómenos —insisto— de desinversión y fenómenos sobre todo que nada tienen que ver luego con el concepto de productividad de las empresas, sino simplemente con ese capítulo de los costes laborales que es muy fácil usar y cortar de la hoja, y que lógicamente trae como consecuencia el no tener cuidado con otros aspectos que tenían que estar perfectamente reflejados en la contabilidad de las empresas como son la formación, como son la salud laboral de los trabajadores, como son unas buenas relaciones laborales y como es también qué significa una estabilidad del empleo dentro de las propias empresas.

A mí me gustaría..., sé que es una frase que, según de qué forma la dices, cuando la dices dentro del sindicato suena bien, en otros foros suena mal, pero yo la digo: que está en que a mí me gustaría mucho, o me haría esa pregunta, ¿qué pasaría si algunas recetas de las que se aplican o que se mandata que apliquen fueran aplicadas a las personas que las dan? Seguramente que esas recetas en algunos casos cambiarían.

En todo caso, yo creo que tenemos evidentemente una asignatura pendiente. La solución se ve lejana, se ve lejana sobre todo porque en estos momentos cada vez está el mercado laboral más precarizado. La intervención de la política públi-

ca es determinante en estos aspectos, es determinante, pero sobre todo es determinante la percepción que se pueda hacer o que se pueda dar dentro del mundo empresarial, dentro de la iniciativa privada, que en Asturias, como en otros sitios ya, es la base fundamental de la creación de empleo en estos momentos, y la creación, por tanto, de riqueza, sea mediante el buscar esos elementos de competitividad entendiendo finalmente qué significa eso del valor añadido, y el valor añadido no está ligado nunca a los conceptos de menos costes laborales, sino a otra cosa para lo cual, además de formar a nuestros jóvenes, me da la impresión de que tendríamos que abrir otro tipo de escuelas de formación para que otras personas que actúan de manera directa en el mundo laboral y en el mercado laboral comprendan de una vez qué significa esa palabra de «competitividad». Muchas gracias.

MODERADOR. Sin más dilación pasamos al debate que, por supuesto, puede contar con un diálogo entre los componentes de la mesa o con preguntas o intervenciones del público

PREGUNTA DEL PÚBLICO. Yo quería hacer una pregunta básicamente a las dos personas que están representando en la mesa a las fuerzas sindicales, y de forma indirecta también a Graciano Torre como parte del Principado de Asturias.

Estamos hablando, hemos oído hablar en esta mesa de las disculpas que se ponen para que los empleos sean precarios. En los últimos días se está hablando mucho del Protocolo de Kioto, y parece que por parte de las empresas también se

quiere —o de ciertas empresas, que son las que se ven más ligadas a este tema— usar como disculpa para, digamos, no tanto quizás destruir empleo como para no crear. Pero lo que me sorprende es que, según yo lo veo, las fuerzas sindicales unen al menos parcialmente sus voces a ese coro y también un poco desde el Principado, en el enfoque de que quizás haya que, como se reclama, usar fondos públicos para que las empresas no tengan que hacer frente ellas solas a esos retos que supuestamente plantea Kioto.

¿Eso es lógico?, ¿es defendible de acuerdo a lo que se está planteando en esta mesa hoy aquí, o es, como decía ahora últimamente Alberto Rubio, una de las disculpas que no tiene nada que ver en el fondo con el tema del empleo? Gracias.

GRACIANO TORRE (Consejero de Industria y Empleo del Principado de Asturias): Yo, más que disculpas para que los empleos fuesen precarios, lo que pretendí, y naturalmente sin ánimo de exhaustividad tampoco, era poner encima de la mesa las múltiples interrogantes que existen y poner también de manifiesto encima de la mesa lo que a mi juicio es en este momento la inexistencia de un análisis detallado y concreto del valor que cada una de esas interrogantes pueda tener, es decir, que evitemos hablar con carácter intuitivo de si hay o no hay fraude contractual por parte de los empresarios, bueno, es opinable, pero lo que parece razonable es saber o tener la certeza de si eso es verdad, porque entonces habría que actuar de una manera, vía Inspección de Trabajo, o si eso no es cierto, y en consecuencia, si queremos cambiarlo tenemos que modificar la legis-

lación, con lo cual habría que actuar vía Parlamento. Por lo tanto, de ahí que pudiese todas las interrogantes.

En cuanto a la segunda parte, por parte del Principado en ningún momento, espero, y no lo conozco que nadie, absolutamente nadie haya hablado de poner fondos públicos para hacer frente a Kioto. Yo he salido dos o tres veces a fijar la posición del Principado, no sólo de la Consejería, y en ningún momento he puesto de manifiesto nada de eso; creo que al contrario, he dicho que lo que se demandaba y se exigía, por una parte al Gobierno en relación con la autorización o la inclusión de la regasificadora en la revisión del plan de infraestructuras del próximo año y, por otra parte, a las empresas en inversiones en las nuevas tecnologías más limpias, sin menoscabo de que el carbón que existe en nuestra región pueda tener una generosa cantidad en el acceso a reservas que la Unión Europea reglamentó en el año 2003, me parece, si no me equivoco.

El hecho de demandar inversiones en tecnologías limpias significa no única y exclusivamente, o no debe significar única y exclusivamente un efecto único sobre la empresa que se le demanda que las haga, sino que tiene indudablemente efectos aguas abajo. En Asturias somos una región donde hay empresas de bienes de equipo de sobra conocidas por parte de todos que tendrían un mercado importante, lo que significaría sin duda un crecimiento de la actividad económica de éstos, una posibilidad de mejorar su tecnología, de ser capaces de innovar, que crearía el empleo, y que eso traería efectos inclusive sobre los propios tráficos, tal y como planteé, del puerto de El Musel.

No voy a seguir hablando sobre un tema que no es propio de esta conferencia como es el tema del Plan Nacional de Asignación de Derechos de Emisión, pero sí dejar con claridad y total y absolutamente de manera rotunda que por parte del Principado nunca se planteó destinar fondos públicos a la compra de derechos de emisión para que determinadas empresas pudieran tener más horas de funcionamiento.

JUSTO RODRÍGUEZ BRAGA (Secretario general de UGT de Asturias): Yo creo que eso puede darse, se dio en el pasado; las reestructuraciones que se hicieron a todos los niveles se hicieron gracias a ingentes cantidades de dinero que pusieron los gobiernos.

El Gobierno socialista en los años ochenta puso 1,2 billones de pesetas para reestructurar la siderurgia, que luego se privatizó; es decir, el acero en su conjunto tenía beneficios, los beneficios quedaban en el sector privado, que era el que transformaba y tenía valor añadido, y las pérdidas quedaban en las empresas estatalizadas.

En el sector naval se pusieron ingentes cantidades de dinero público; yo no sé lo que se pondrá, lo único que sé es que las eléctricas han tenido grandes beneficios en los últimos años y ahora lo que están echando es la llorada porque saben que algo les caerá.

Yo lo dejo ahí, pero es posible, claro que es posible, ha pasado y es posible que vuelva a pasar, no directamente, porque todo es mucho más sibilino de lo que

parece, ya no va a ser «tenga usted, se lo doy en la mano», sino que, bueno, al final lo que están es, yo creo, que llorando para conseguir algún tipo de ayudas, y además del Protocolo de Kioto, últimamente sólo se está hablando de una parte del Protocolo de Kioto, y en sí parece que es algo perverso; yo creo que cuando hablamos del Protocolo de Kioto hay que hablar de una necesidad de qué modelo de desarrollo sostenible queremos para el futuro y no sólo de una cosa que parece que eso es lo que va a pervertir todo, es igual que cuando hablamos de Europa, que ahora vamos, algunos por lo menos, a defender la Constitución Europea y a hablar claramente de lo que somos gracias a las asignaciones y a las aportaciones de Europa, y sin embargo, cuando hay una reestructuración o hay algo malo, «es que viene de Europa», y cuando hay el gasto de fondos, los alcaldes y los gobernantes locales o nacionales suelen utilizar esos fondos como si realmente saliesen de las arcas propias y no de los fondos europeos. Pero estas cosas, si no las explicamos bien, luego es muy difícil que hagamos esto.

Y luego yo creo que esto sí se puede paliar en parte. Por una parte legislando, como bien decía el consejero, y ahora hay un Gobierno de otro signo, y claro, los gobiernos tienen que decir si realmente cuando hay cambio de gobierno también hay cambio de política o no, por lo tanto, yo espero que dentro del diálogo social a nivel nacional se legisle de tal manera que en esa legislación podamos tener soporte para paliar la alta temporalidad y precariedad que hay, y eso sí se puede hacer.

Y luego también se puede trabajar mucho más y mejor con la Inspección de Trabajo. Tenemos grandes profesionales en la Inspección de Trabajo, pero yo creo

sinceramente que está infrautilizada, creo que no se están dedicando a lo que se tienen que dedicar, que es a controlar el fraude. No sólo vale legislar, el papel lo aguanta todo; vale más legislar poco y lo poco que hay que se cumpla que no legislar, legislar, legislar y luego que al final no se cumpla nada.

Y luego está la acción sindical, que también se puede hacer claramente mediante la negociación colectiva, y en el acuerdo que hemos hecho de diálogo social en Asturias, lo que claramente estamos estableciendo son marcos que tenemos que respetar las partes, ahí está el Gobierno, ahí están los empresarios y ahí estamos lo sindicatos. Por lo tanto, sí se pueden hacer cosas, sí se están haciendo, pero luego hay que controlar aquello que acordamos.

Antes hablaba el consejero de una medida que yo creo que se hizo además hace un año o dos en algunos sectores donde parte, un porcentaje elevado, yo no sé si el 70% de los contratos temporales que había se transformaron en indefinidos. ¿Qué pasa?, ¿que si sólo se contratan 100, sólo se transforman 75?; si se contratasen 3.000 se transformarían bastantes más. Por lo tanto, lo que estamos haciendo es mayor control allá donde hay una temporalidad excesiva.

ALBERTO RUBIO (Secretario general de CC OO en Asturias):

Yo creo que a veces a nosotros, como sindicatos, siempre nos toca bailar con la más fea, o con el más feo, depende de quién esté bailando, y a veces tenemos que elegir entre el despido y la prejubilación, no podemos elegir otra cosa.

Nosotros ahora mismo cuando estamos hablando del Protocolo de Kioto, nuestra principal preocupación es que nuestros afiliados, lo que nos demandan, nos dicen «corremos peligro en nuestros empleos», y siempre acabamos de alguna manera intentando que el daño sea el menor posible, pongo eso por delante. Pero a continuación digo también, y me sumo a lo que decía Justo: aquí se dio un billón de las antiguas pesetas, con «b», a las eléctricas en su momento, y de repente uno se encuentra con que no hay luz en Sevilla, que hay un apagón en no sé donde, que la central no se renovó, y si damos una vuelta por todos los sitios estamos viendo que en el tema de las eléctricas al final no fue precisamente la inversión el terreno que más anduvieron, sino el reparto de beneficios o entrar en otros sectores económicos que tenían o tienen en estos momentos otra garantía.

En todo caso, yo no creo que debería de haber ayuda pública a la contaminación, para entendernos, yo creo que debería ayudar de otras maneras. Obviamente nosotros ahora mismo desde Asturias estamos diciendo una cosa que nos preocupa: nos preocupa el hecho de que el decreto de la emisiones, lo que salió a nivel nacional en estos momentos, esté pegándole un toque al sector del carbón desde el punto de vista de que se apuesta más, o la tendencia va más a los ciclos combinados que a los ciclos térmicos, y eso significa que en la próxima negociación del carbón vamos a partir tres metros por detrás de lo que pensábamos.

Es decir, la suma de todos esos factores pues nos lleva, insisto, a que posiblemente al final, tanto Comisiones Obreras como UGT, UGT como Comisiones Obreras, nos encontremos de nuevo en esa cosa que se visualiza más en Asturias,

entre tener que optar entre un despido y una jubilación, una prejubilación, sabiendo que en todo caso se pierde el puesto de trabajo.

PREGUNTA DEL PÚBLICO. Casi siempre caemos en los mismos errores que demandamos no caer; seguimos hablando de una Asturias y de un empleo que ya es en general minoritario, es decir, de las grandes empresas, cuando todas las tasas económicas nos dicen que la mayoría de los empleos están en pymes, en autónomos, y en debates como éste seguimos hablando del Protocolo de Kioto, seguimos hablando de grandes empresas.

Yo le haría una pregunta a Juan Eugenio Monsalve relacionada con la economía social fundamentalmente, porque Europa va a caminar hacia ahí, queramos o no queramos, hacia redes como la que tú estás, hacia el cooperativismo, hacia las sociedades laborales, hacia las fundaciones, hacia los autónomos, no va a caminar en su conjunto, pero sí una gran parte, y en algunos territorios seguimos de espalda a ello, es decir, seguimos pensando en la empresa industrial, seguimos pensando en la Asturias que fue o en la España que fue y que ya no es, pero bueno, tenemos que cargar con lo que tenemos también, es decir, esto no va de otra manera.

Entonces, la pregunta sería: ¿por qué no hay ninguna iniciativa en Asturias en la Red Araña?

La siguiente cuestión es cómo desde la iniciativa que tú estás valoras los procesos de fusión y de entrada en el mercado en el que estáis trabajando, y sobre

todo en el que están trabajando las pequeñas cooperativas fundamentalmente de mujeres de la ayuda a domicilio, que se están especializando las empresas de capital de las constructoras, Dragados y demás, que están entrando en ese mercado, que además están precarizando, que están tirando los precios, y ante lo que el *establishment* mira para otro lado, incluso en los concursos públicos priman la bajada de dinero en esos sectores.

En definitiva, ¿cómo lleváis la relación con el gran capital, que está entrando en este mercado ya de manera galopante, con los agentes sociales y con los gobiernos, que de alguna manera están ahorrando del chocolate del oro?

JUAN EUGENIO MONSALVE (Presidente de la Red Araña, Tejido de Entidades Sociales por el Empleo): Estoy plenamente de acuerdo con ese planteamiento. Vamos a ver, lo primero, cuando estamos hablando aquí de empresarios estamos hablando de grandes empresas, y es que las empresas que están de alguna manera ofreciendo en este momento empleo en nuestro país efectivamente son las pequeñas y medianas empresas, y las pequeñas y medianas empresas en nuestro país es que tienen grandes déficits de acompañamiento a nivel de mercado laboral, a nivel por ejemplo de contratación laboral.

Es decir, todo ese tipo de ideas, cuando hemos planteado el proceso de acompañamiento a las empresas, las grandes empresas, las grandes corporaciones tienen grandes estructuras de grandes recursos, los departamentos de Recursos Humanos, los departamentos de Laboral, etc... Cuando nos llega, por ejemplo, a

nosotros una oferta de una pequeña o mediana empresa nosotros le decimos todo eso que hemos venido de alguna manera traduciendo aquí actualmente, es decir, «oye, contrata indefinidamente porque te merece la pena, te merece la pena porque efectivamente va a ser mucho más productivo para ti, va a ser mucho más eficiente, y evidentemente va a generar de alguna manera un mayor nivel de efectividad de ese proceso de contratación porque efectivamente ese proceso de contratación tiene un coste para la empresa».

Plenamente de acuerdo con ese planteamiento. Y por eso en alguna forma, efectivamente nosotros lo que hacemos es acompañar a esas empresas, porque probablemente a lo mejor ese proceso de confortación trabajadores-empresarios se ve en un escenario donde muchas veces no se traduce en procesos cooperativos y colaborativos, y ahí estamos nosotros para poder traducir este tipo de intervención. Plenamente en cuanto a ese planteamiento.

¿Por qué no estamos en Asturias? Nacimos en Asturias, pero realmente es que el tejido asociativo en Asturias y en el norte de España es muy, muy, muy deficitario, especialmente de entidades que de alguna manera se dediquen al proceso de inserción sociolaboral.

Nosotros, nuestra organización es una entidad de carácter aconfesional, es decir, por lo tanto, no entramos de alguna manera colaborando con entidades o estructuras que de alguna manera están vinculadas con, pues religiosas, etc., por lo tanto, muchas veces localizar esa tipología de iniciativa social es muy complicado. Entonces, ahora sí, Asturias es un territorio que hemos incorporado en los pró-

ximos años para ver si efectivamente podemos implantar aquí actuaciones en materia de promoción de empleo, y especialmente a nivel de tejido asociativo.

Y respecto al tema de la competencia con grandes corporaciones, efectivamente, es decir, nosotros trabajamos lo que se ha denominado, lo que son los tradicionales nuevos yacimientos de empleo. Hemos hablado anteriormente de Jacques Delors, del Libro Blanco, etc., aquí en este tipo de iniciativas de intervención, de servicios, efectivamente las grandes corporaciones están llevando a cabo incidencias para poder comenzar el trabajo a nivel de prestación de servicios de esas características. Para nosotros efectivamente es una competencia, y muchas veces esas entidades no dan de alguna forma un valor añadido al conocimiento exhaustivo de la iniciativa que de alguna manera se desarrolla a nivel de promoción de empleo.

Nosotros, una de nuestras entidades, la Fundación Gaztelan, que trabaja en Navarra, tiene un manual de las cláusulas sociales de los contratos de la administración pública, donde debería de alguna manera incorporarse —y esa es una lucha que nosotros planteamos— que los contratos públicos de toda esta tipología de servicios que venimos prestando a este tipo de entidades efectivamente recojan la realidad de las entidades sociales y que promuevan efectivamente el favorecer que las entidades de estas características (estructuras, como hemos hablado, de empresas de inserción para mujeres víctimas de maltrato doméstico, etc.) garanticen que efectivamente son contratadas por este tipo de iniciativas que, si no, serían totalmente barridas cuando entremos de alguna forma en el libre mercado, como se está planteando actualmente.

PREGUNTA DEL PÚBLICO. Yo me estaba fijando durante todas las conferencias en el último rótulo de los tres del título que es «el nuevo empleo». Retomando el final del compañero Lorenzo Pañeda, me gustaría dar un dato significativo, y es que casi la mitad del empleo que se crea en Asturias es empleo autónomo. Por otro lado, el 52% de las empresas que hay en Asturias no tienen trabajadores, y si nos circunscribimos hasta los nueve trabajadores, es el 93% de las empresas.

Yo lo que pediría, y aquí creo que están los tres elementos más representativos para la acción que estamos demandando, en este caso nosotros desde una organización de autónomos de UGT que ha tenido la sensibilidad de apostar por un nuevo planteamiento del empleo, también somos conscientes de que desde el Gobierno regional se están haciendo esfuerzos, y el último de ellos y una prueba es la creación de la Dirección General de Autónomos, pero lo que pediríamos es que se centren en esa última parte del cartel que implica quizás la parte segunda de la nueva sociedad, y que sigan desde los parámetros de la prevención de riesgos laborales a los que estamos ajenos los autónomos, desde la creación de marcos jurídicos que eliminen esa potencialidad de fraude que no vamos a entrar aquí ahora a cuestionar, como puede ser la elaboración del estatuto del trabajador autónomo y que, en definitiva, se creen marcos normativos para que se regule esto que yo creo que va a ser un movimiento imparabile y tesis sobre la creación del autoempleo.

Precisamente habría que analizar, porque recientemente en unas conferencias que hubo en Zaragoza, si no tengo mal entendido, el porcentaje que salía de

precariedad y sobre todo de conducción hacia el autoempleo era tremendo; entonces yo lo que les pediría a los representantes es que tienen ante sí un reto muy importante, y es que ese nuevo yacimiento de empleo lo apoyen, le den el marco normativo de protección, y desde luego que sigan confiando en que por esos derroteros va a haber creación de empleo en el futuro de forma significativa.

ALBERTO RUBIO (Secretario general de CC OO en Asturias):

Sólo contestaría una cosa que, además, yo comparto ese criterio, pero quisiera hacer también una exploración en un tema que me parece muy importante, que son lo que denominamos en nuestro sindicato los falsos autónomos, es decir, todo un campo del mercado laboral (14.000 en Asturias, que hayamos contado con la base estadística que tenemos), que son empleos que tenían que ser empleos perfectamente ligados a las circunstancias de producción de una empresa, y que simplemente es una falsa externalización de la empresa que yo creo que es un terreno... Aproveché tu intervención luego para estar de acuerdo pero sobre todo para hacer esta denuncia, es decir, hay otro segmento laboral que no cae ni tan siquiera en el terreno de los autónomos, sí son autónomos, es decir, van a ser sujetos de las asociaciones de autónomos, porque no tienen más remedio, porque tienen una legislación específica, están acogidos a la Seguridad Social en el régimen especial de autónomos, etc., pero son unos autónomos que perfectamente tenían que estar absorbidos por sus propias empresas, dada la caracterización de su trabajo, que es una externalización falsa. Y esto yo creo que es importante porque también coloca a los jóvenes en ese

terreno absolutamente falso, volátil, y terreno muy complicado desde el punto de vista económico y desde el punto de vista del mercado laboral.

JUSTO RODRÍGUEZ BRAGA (Secretario general de UGT de Asturias): Creo que ya lo ha dicho Alberto Rubio y está claro: pasa también, yo coincido con Lorenzo también en lo que hablaba del tema de las pequeñas empresas, que es realmente donde se crea la mayor parte del empleo. Pero antes hablábamos, igual que del falso autónomo, hablamos de la externalización y la subcontratación de las grandes empresas, y al final ese trabajo en los servicios, en una parte muy importante está porque se está externalizando, y además ahí también coincido que no es donde más empleo se esté creando y donde más empleo hay en estos momentos, sino donde más problemas tienen los trabajadores, bastantes más que en la gran empresa.

Por lo tanto, tenemos un reto muy importante en la defensa de esos sectores, que además, como no hay tampoco pues un aglomeración de trabajadores o una concentración de trabajadores grande, es mucho más difícil poder movilizar, poder resolver, poder negociar. Por tanto, ese es el nuevo reto al que yo me refería al principio, que es en el que los sindicatos debemos intervenir en los próximos años, es decir, ahí es donde se va a crear un nuevo modelo, que también el Consejero hablaba como algo que también desde el Gobierno, imagino yo, hay una preocupación clara porque hay que plantear un nuevo estadio, y ante ese nuevo estadio que se nos plantean unas nuevas soluciones, un nuevo análisis, etc.

GRACIANO TORRE (Consejero de Industria y Empleo del Principado de Asturias): Yo quisiera contar una anécdota si no hay ninguna pregunta, porque es bastante sensible en Gijón, en Asturias, y es esto de la subcontratación.

Por ejemplo, en el sector naval, donde tenemos ahora una negociación importante, donde ayer por la tarde hubo con la propia SEPI una negociación importante, y es que se llevan a construir los barcos a otros países de Europa, fundamentalmente del norte de Europa, por los salarios bajos, no por otra cosa, por lo que decía antes; pero a veces nos encontramos con problemas, y es que hay algún problema de que después de estar el barco o el cascarón del barco construido, no se puede sacar el barco de Ucrania porque se congela la pintura con las bajas temperaturas, igual el barco tiene que estar esperando dos, tres o cuatro meses en puerto a que vengan mejores vientos y mejores tiempos de sol.

Por lo tanto, el hacer estas cosas también tiene sus riesgos, también tiene sus riesgos, me imagino que calculados, pero que no todo es miel sobre hojuelas. Otras veces es porque algún tío de las estrellas se pone patas para arriba, cosas de este tipo que también suelen suceder, y luego los productos no salen.

CUARTA SESIÓN

LA ENCRUCIJADA SINDICAL

PONENTES

Toni Ferrer

Secretario de Acción Sindical, Unión General de Trabajadores

Julián Ariza

Adjunto a la Secretaría General, Comisiones Obreras

MODERADORA

Sonia Avellaneda

«Radio Vetusta»

MODERADORA. SONIA AVELLANEDA («Radio Vetusta»): Vamos a comenzar en esta nueva reunión dentro del V Seminario Europeo sobre el Empleo. Después de unas sesiones muy interesantes, tendrán ustedes muchos datos, datos que buscan en esta reunión analizar el aquí y ahora pero sobre todo, y al menos en el tema que nos va a ocupar en los próximos minutos, el intentar tener una idea previa de lo que puede ser el futuro.

Evidentemente nos estamos encontrando en un momento de cambio muy dinámico, y esto es algo que también afecta al movimiento sindical. Por lo tanto, bueno es que los representantes sindicales busquen los nuevos caminos de actuación para un futuro próximo, evidentemente con ese marco de la Unión Europea que de alguna forma es el paraguas que a todos nos protege.

Por eso en estos próximos minutos hablaremos sobre la encrucijada sindical, y para ello, dos pesos pesados que pueden ayudarnos con su conocimiento a clarificar un poco este futuro. Hoy nos acompañan Toni Ferrer, secretario de Acción Sindical de UGT, y Julián Ariza, adjunto a la Secretaría General de Comisiones Obreras.

TONI FERRER (Secretario de Acción Sindical de UGT): Ante todo agradecer a los organizadores, a la Asociación de Periodistas Europeos y al Ayuntamiento de Gijón, la amable invitación a poder estar con todas y con todos ustedes. Sin ánimo de entrar en una especie de diálogo implícito con los organizados-

res del encuentro, creo que el término «encrucijada sindical» es suficientemente sugerente para ampliarlo a una perspectiva más amplia y multilateral, y hablar más de la encrucijada del modelo de crecimiento de Europa.

Es decir, es difícil examinar el papel de las organizaciones y de las instituciones sin tener en cuenta el contexto. Haríamos un ejercicio parcial que nos evitaría, evidentemente, muchos problemas de conciencia, según la posición ideológica y política que se adopte al respecto, pero no ayudaría a lo que creo que es el papel y la función de todos nosotros, sobre todo de los que tenemos responsabilidades en las organizaciones que buscan hacer un mundo mejor para todos, como el caso de los sindicalistas.

En mi opinión lo que está en la encrucijada, como decía, es el modelo de crecimiento europeo. Fue en el Consejo de Lisboa donde se expresó claramente esa encrucijada. Plantear los polos de las contradicciones tiene un valor pedagógico, pero evidentemente pido disculpas previamente: el modelo es, o crecer sin cohesión social desmantelando las conquistas que expresa el modelo social europeo, o crecer conservando, cambiando y reformando aquello que sea necesario, pero dentro del modelo social europeo.

Por expresárselo gráficamente, el debate fue entre el eje Roma-Madrid-Londres que claramente apostaba por el modelo angloamericano, es decir, hay que crecer y que recortar los diferenciales de productividad, y para ello hay que desmantelar lo consustancial del modelo social europeo, el derecho a la negociación colectiva, el papel de la correulación o legislación negociada o diálogo macroe-

conómico a través del diálogo social, y recortar los sistemas de protección social, en cuanto que suponen un *handicap* para la competitividad.

Afortunadamente enfrente estaba el eje mucho más amplio que representaba París-Berlín. Como pueden ver, ni siquiera tiene los elementos de afinidad ideológica y política que podría ser la manera simple de utilizarlo, es decir, tanto en un polo como en el otro hay tanto gobiernos conservadores como social-demócratas.

Afortunadamente se impuso París-Berlín, y de ahí sale la Estrategia Europea por el Empleo, que es el famoso trípode de apostar por el crecimiento económico, fundamentalmente a través de un impulso de las inversiones que posibiliten la sociedad de la información y la comunicación; recuperar el objetivo del pleno empleo, que hasta poco antes más bien parecía algo utópico, y el empleo de calidad basado en los sistemas de formación permanente, en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, etc.; y potenciar la agenda social europea en cuanto a legislación corregulada, por llamarlo de esa manera, es decir, el sistema europeo de directivas y que por el nuevo tratado van a pasar a denominarse reglamentos.

Todo eso fue valorado positivamente por el movimiento sindical, pero desafortunadamente hemos llegado al año 2005 y aquella estrategia tiene como horizonte el año 2010. Estamos, por lo tanto, en la revisión de los objetivos intermedios. No les voy a abrumar con datos, pero la valoración que ha hecho la Comisión Europea y el responsable del grupo de alto nivel, el señor Kok, ha sido que los objetivos han sido insuficientemente alcanzados bajo todos los parámetros, en cuanto a tasa de empleo general, en cuanto a tasa de empleo de mujeres o personas mayores, discapacitados,

etc. Si lo vemos directamente vinculado al esfuerzo inversor en introducir la sociedad de la información, o las famosas redes, tampoco ha funcionado. Se puede echar la culpa a la ampliación, pero eso es para nosotros un proceso histórico; es decir, al movimiento sindical no nos gusta hablar del término «ampliación», sino de la reunificación de Europa, por el valor que tiene de factor de paz y de seguridad por Europa, es decir, de países que estaban fracturados y partidos por dos guerras fratricidas y por intereses que no se corresponden con los intereses de los pueblos.

Y esto ha abierto una discusión que parece a veces una discusión más bien oportunista y que se utiliza por parte de agitadores que quieren llevar el agua a su molino: la discusión sobre la competitividad de costes, como si se desconociera que los costes laborales unitarios de los ocho nuevos países miembros (dejaría aparte a los dos países mediterráneos, Chipre y Malta) son en algunos casos hasta cinco veces inferiores a los costes laborales medios de la Unión Europea, y cuatro veces menos que en España. Esa discusión la estamos viviendo, y ahora verán por qué he hecho a lo mejor con cierta ligereza esa afirmación de oportunismo y de agitadores que buscan intereses particulares. Lo que se ha puesto de moda en la discusión en Europa son dos cuestiones.

La primera, que los sistemas de protección social deben recortarse, ése es el gran debate. También aquí hemos descubierto el huevo de Colón, que era la evolución demográfica, porque no es un tema que haya surgido en la última parte de los años noventa, es un tema que viene de antes. La segunda es que hay que trabajar más horas y por menos salario.

Ése es el panorama en el cual nos estamos moviendo, y aquí aparece ahora el papel del movimiento sindical. Claro, en esa lógica el movimiento sindical se puede examinar de dos maneras. Puede ser un sindicalismo puramente de acompañamiento que haga suyas esas pretensiones y lo único que hace es poner ciertos matices, o cautelas a esta ofensiva del neoliberalismo, una ofensiva que lleva a la nada, porque no pone dimensión al crecimiento. No es sólo el caso de los países de la ampliación. Eso es una cuestión puramente del momento y una pantalla que se utiliza, porque los países de la ampliación, en la medida en que tienen que aplicar los principios de la Europa social o las políticas medioambientales, van a redimensionar sus estructuras de costes en ese terreno. Pero es que siempre habrá alguien con costes inferiores, los países asiáticos o cualquier otro competidor, y eso llevaría a estar compitiendo siempre a la baja en ese terreno.

Ahí hay un campo que se pretende exigir al movimiento sindical. A mí me sorprendió que recientemente tuvimos una entrevista con el presidente de los sindicatos alemanes, la DGB, incluso dio una conferencia en el Consejo Económico y Social, y comprobé que lo que en la transición española se nos ponía como modelo de sindicalismo de diálogo, sindicalismo de concertación, sindicalismo de búsqueda de soluciones pactadas entre el capital y el trabajo, ahora eran unos rojos peligrosos. Claro, para bien de mi generación, que ha aprendido en el sindicalismo socialdemócrata, incluso en escuelas de formación de la DGB, parecía una situación bastante esquizofrénica cómo gentes que han preconizado el pacto del capital y el trabajo, que permitió el famoso milagro alemán, que no es más que eso,

el pacto para recuperar las acerías y las minas de la cuenca del Ruhr, ahora se han convertido en esto otro. Al final la conclusión estaba en mi afirmación anterior: lo que se pretende es una ofensiva para debilitar el movimiento sindical y poder materializar estas políticas.

Y paso ya a la parte final de mi reflexión. ¿Eso quiere decir que el movimiento sindical no tenga una encrucijada? Creo que sí que la tiene, en la medida en que la tiene el modelo de crecimiento. ¿Hacia dónde? En una etapa de una mayor interrelación e internacionalización de la economía, del comercio internacional, en el movimiento sindical hemos perdido tiempo. Es decir, no hay una forma de pensar y una forma de actuar en términos globales por parte del movimiento sindical. Lo cual no quiere decir que no se haya hecho nada.

La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, la CIOSL, que precisamente ha terminado anteayer su congreso mundial, lleva años luchando frente a la OCDE, frente al Fondo Monetario Internacional, frente al Banco Mundial, en la Organización Internacional del Trabajo, intentando dimensionar los protocolos de la Organización Mundial del Comercio, que se respeten los derechos humanos... Algo hemos avanzado, existe un pacto global impulsado por el actual secretario general de la ONU, el señor Kofi Annan, de respeto a los derechos humanos, se ha conseguido una guía de buenas prácticas para las empresas multinacionales a través de la OCDE, con un cierto campo de intervención sindical, y se ha conseguido que se empiece a hablar de la responsabilidad social de las empresas.

¿Qué nos falta? Falta esa acción global de pensamiento y acción con organizaciones que verdaderamente tengan capacidad ejecutiva, propositiva y movilizadora. En Europa, la situación es mejor. La Confederación Europea de Sindicatos agrupa ya a 34 países, están todos los países, incluyendo a Rusia; son 60 millones de afiliadas y afiliados, pero le falta empezar a funcionar como un sindicato europeo. ¿Y eso en qué consiste? En trasladar soberanía. Es decir, la mayor encrucijada que tiene el movimiento sindical europeo es trasladar soberanía de las confederaciones nacionales hacia la Confederación Europea. Lo voy a decir, si quieren, en términos más provocadores: que las confederaciones nacionales seamos filiales de la Confederación Europea de Sindicatos. Estoy utilizando adrede una palabra que está poco de moda, sobre todo en nuestro país, nadie quiere ser filial de nada, pero en términos de clase, en términos de capacidad de respuesta y de solidaridad ante las dificultades de los cambios en el trabajo, la aparición de autónomos, la aparición de precarios, cada vez es más evidente que los procesos de deslocalización o los flujos de inversión extranjera no se pueden examinar en términos nacionales.

Abordar un proceso de ajuste de empleo, esto que está tan de moda, los ajustes competitivos que posibilitan las subidas de las bolsas, es un tema llamativo. Cuando una multinacional anuncia un plan de cierre de plantas y de destrucción de tantos miles de puestos de trabajo, automáticamente tiene una buena valoración en los mercados de valores, ya sea en el Dow Jones neoyorquino o ya sea en el Stock 50 europeo. Frente a eso se requieren respuestas muy claras en las

que el movimiento sindical no se limite a ver si esto me pilla de los Pirineos para fuera o me pilla de los Pirineos para dentro, o si me pilla del Danubio para aquí o para allá.

Ésta es la gran encrucijada sindical, construir en el caso europeo un verdadero sindicato, y también a nivel mundial avanzar en estrategias similares. El movimiento sindical tiene que abrirse, no solamente a las nuevas realidades que he apuntado, sino a otro tipo de organizaciones como son las organizaciones no gubernamentales, organizaciones ambientalistas, organizaciones de consumidores u organizaciones de cooperación y de solidaridad con el tercer mundo para fraguar una alianza social que permita eso que he expresado antes, intentar entre todos hacer un mundo mejor. Ése es el papel original del movimiento sindical, la lucha contra el trabajo infantil, contra las largas y penosas jornadas. Hoy en día evidentemente no es tan simple, las fórmulas de explotación y opresión se han diversificado, incluso el interés de la clase trabajadora parece divergir a veces, pero el papel y la misión de los sindicatos, a nuestro entender, sigue siendo plenamente vigente.

JULIÁN ARIZA (Adjunto a la Secretaría General de CC OO): Es el segundo año también, como Toni, que participo en este seminario, y aunque sea muy protocolario, quiero expresar mi satisfacción por poderlo hacer. No me he puesto de acuerdo con él, como verán por mi intervención, pero me alegro mucho de haberle escuchado porque veo que podemos ser complementarios. Él ha pro-

puesto una visión del panorama general en que se encuentra el movimiento sindical, que suscribo totalmente, respondiendo al título de la encrucijada. Yo voy a intentar responder a las cinco preguntas que están en el programa que se nos ha remitido, incluso a un par de premisas previas a las preguntas.

Me ha llamado la atención el título. Efectivamente, como dice Toni, puede hablarse de encrucijada, pero me ha llamado la atención que antes de las preguntas se comenta que los sindicatos tenemos desgastado nuestro papel como representantes de la sociedad civil en el mundo del trabajo. Creo que hay algo de cierto, aunque la palabra «desgastado» se presta a otras interpretaciones, yo diría que tenemos evidentemente nuevos obstáculos, pero siempre hemos tenido obstáculos. Obstáculos para el desarrollo del movimiento sindical y obstáculos de distinto tipo. Por ejemplo hay obstáculos que tienen que ver con los cambios productivos y la evolución del mercado de trabajo. No es lo mismo el desarrollo sindical en períodos de crecimiento económico que en períodos recesivos, sobre todo si se prolongan. No es lo mismo que haya mucho empleo a que haya mucho paro, no es lo mismo que el empleo sea estable a que el empleo sea precario, y hablo de cosas concretas que evidentemente nos influyen y muy en concreto en el caso de nuestro país. Tampoco es lo mismo el tipo de estructura productiva en el que nos desenvolvemos; por poner ejemplos gráficos, no es lo mismo un sindicalismo de industria, el sindicalismo de la gran fábrica, que en buena medida también ha sido el origen de su fuerza en otro período, a una sociedad de servicios donde hay enormes deslocalizaciones, donde hay lo que se llama segregación de actividades,

donde hay en definitiva una fragmentación enorme del proceso productivo. Es decir, que hay una serie de factores objetivos en el campo productivo y en la sociedad que nos dificultan.

Pensando en Asturias, por ejemplo. España tenía y tiene la más alta tasa de afiliación en términos proporcionales de la minería a nivel europeo, pero si la minería va desapareciendo, evidentemente eso nos afecta, como nos afecta muchísimo que disminuya la construcción naval, o que la siderurgia decaiga; en fin, cosas que todos tenemos en la cabeza y que nos influyen.

Luego hay un segundo factor del que se habla menos: cómo influyen en nuestro desarrollo o para nuestra actividad otras cuestiones a las que ha hecho también alusión Toni Ferrer. Por simplificar, hay un pensamiento dominante desde hace ya veinticinco años que últimamente parece ser que tiene algunos contrapuntos: es lo que se llama el pensamiento neoliberal. No es una frase, es decir, en tanto que los sindicatos intervenimos como un factor regulador del precio del trabajo y de las condiciones de trabajo, para ese pensamiento nosotros somos un obstáculo. Por ejemplo, en el origen de la acción política que responde a ese pensamiento, Margaret Thatcher trató de romperle la columna vertebral a las *trade unions* inglesas, no ilegalizándolas, pero imponiéndoles a través de leyes unos mecanismos que dificultaban al máximo posible su actividad.

El efecto de ese pensamiento entre nosotros aparece de modo mucho más sutil: aquí los partidos políticos tienen bastante descrédito, y no porque hagan los partidos cosas mal o los sindicatos no hagamos cosas mal, pero es curioso porque

en definitiva es la representación política en las democracias parlamentarias. En el caso de los sindicatos yo pongo siempre un ejemplo, ¿quién no ha oído alguna vez que es que sólo nos preocupamos de los afiliados, que nos despreocupamos del problema de la juventud, del problema de la mujer, de los que tienen trabajo temporal? El ejemplo que yo pongo es que en España ha habido cinco huelgas generales (en 1985, 1988, 1992, 1994 y 2002), las cinco fundamentalmente dirigidas a la defensa de los intereses de colectivos donde nuestra afiliación es escasísima, pensionistas, parados, jóvenes. En la huelga de 1988, el plan de inserción laboral de los jóvenes fue uno de los desencadenantes, y sin embargo tenemos esa imagen.

Evidentemente tenemos algunas dificultades que constata la introducción y que conducen a una segunda premisa: y es, claro, el temor a que el establecimiento de nuevos sistemas de financiación que pretendan paliar el descenso de afiliados pueda suponer una cierta pérdida de independencia en su defensa de la clase obrera. Se refiere a nosotros. No estoy juzgando a los autores del programa, viene bien un poco para efectivamente intentar salir al paso, sobre todo cuando se tienen unos cuantos años y casi cincuenta de vida sindical.

No hay ningún riesgo de pérdida de independencia. En España lo que nos caracteriza a los sindicatos es una evolución en sentido inverso. Aquí hay veteranos, como Diego, que conocen estas cosas, cómo éramos los sindicatos hace veinticinco años y cuál ha sido la evolución, cuál era nuestra relación con los partidos políticos, con las instituciones o con el mundo empresarial. Hoy, si algo caracteri-

za al movimiento sindical de nuestro país es su absoluta independencia, su absoluta autonomía, para los que tenemos incluso más años de militancia, yo digo a veces con un cierto exceso.

No tengo ningún inconveniente en decir de manera pública un dato absolutamente objetivo. Creo que UGT está por el estilo que nosotros, pero hablo de mi organización: nosotros quisimos llegar al VIII Congreso, que se ha celebrado a finales de esta primavera, con el millón de cotizantes. Nos faltaron unos 10.000, pero ya estamos por encima del millón de cotizantes, el 95% de los cuales paga 9,25 euros. Es decir, nosotros de cotizaciones ingresamos más de 1.500 millones de pesetas al mes. No es que nademos en oro, porque somos una estructura de todo el Estado y tenemos dificultades. Pero claro, esa afirmación de que perdemos la independencia por nuevas fuentes de financiación de no se sabe dónde, al menos en nuestro caso eso no es así. En cuanto a la afiliación evidentemente, un millón de cotizantes en Comisiones y algo parecido en UGT, en relación al número de trabajadores pues no es mucha, pero sólo UGT o sólo Comisiones tenemos más afiliados que todos los partidos políticos de España juntos, ¿y cómo se financian los partidos y las ONG?

Son preguntas que conviene contestar para hacerse una composición de lugar, y no hay nada en mí triunfalista; tenemos escasa afiliación en relación a otros países, pero tenemos una peculiaridad: en el caso de España, nuestro sistema, que se rige por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, lo que mide la representatividad de los sindicatos no es la afiliación, son elecciones a nivel de empresa, y

ahí participan entre el 70%, 75% de los trabajadores, sobre todo en las empresas de más de 10, y ahí entre Comisiones Obreras y UGT tenemos el 75% de los delegados a nivel del Estado, y creo que hemos demostrado, y he puesto el ejemplo de las huelgas, no sólo una capacidad de representación alta, sino una capacidad de convocatoria alta.

Repito que hablo con el mayor desapasionamiento, pero no estamos nada mal. Incluso añado un dato: nosotros vamos creciendo, ambos sindicatos, en afiliación, de manera insuficiente, no se va reduciendo, va aumentando, pero lentamente, y eso tiene que ver con lo que decía al principio del empleo, porque evidentemente hay también más empleo pero seguimos teniendo un 30% de precariedad, y el trabajador que está con un contrato de un mes, de 15 días o de unas horas, normalmente tiene dificultades para afiliarse porque luego va a ir al paro. Hay problemas.

A nivel mundial también hay problemas, no sólo por causas que se dan aquí, sino por otras parecidas que se dan en el exterior. Pero discrepo de la pregunta que dice «¿cómo pueden los grandes aparatos burocráticos en que se han convertido los sindicatos...?» Bueno, un poco burocráticos podemos ser, pero no somos grandes aparatos burocráticos, y si no, que se lo digan a los de la SEPI con el problema de Izar, o que se lo digan al Partido Popular con la huelga del año 2002, o al Partido Socialista con la de 1998 que pararon hasta los relojes. Pero más allá, que creo que esto no encierra mala intención, ¿cómo pueden en definitiva hacer frente al bajo índice de afiliación?

Ya he explicado los términos de la afiliación y yo creo que a esto también hay una respuesta simple: nosotros hemos examinado cómo ha evolucionado la afiliación desde nuestro origen y vemos que en los últimos tiempos, modestamente va creciendo. Eso quiere decir que algo debemos estar haciendo bien, y una de las cosas que quizá estemos haciendo bien es cómo priorizamos la acción sindical en relación a los problemas de los trabajadores.

Ambos sindicatos venimos colocando desde hace muchísimos años el problema del paro como elemento central. Esto no es una declaración, es lo que inspira la acción sindical; y ejemplo de que la inspira es, por ejemplo, la política salarial. Aquí nadie ha reparado en que en un período de crecimiento económico como el que ha vivido España, tanto en el período 1985-1991 como en el período 1995 hasta casi el presente, hay un notable crecimiento económico; sin embargo, nosotros hemos seguido practicando lo que se llama una política de moderación salarial consistente en defender el poder adquisitivo de los salarios y mejorarlos algo en función del crecimiento de la productividad, en época de vacas gordas para la economía. ¿Por qué lo hemos hecho? Porque consideramos que, más que mejorar las rentas salariales de los que ya tienen un empleo, hay que mejorar la distribución funcional de la renta ampliando el número de los que tienen empleo. Eso son prácticas, de las que no se habla, pero que venimos aplicando sistemáticamente... Por ejemplo en este momento se está intentando la renegociación de un nuevo acuerdo para la negociación colectiva de 2005. En los dos años anteriores lo hemos hecho con esta política, porque seguimos considerando que

lo fundamental es más empleo y más calidad en el empleo, y a eso subordinamos todo lo demás.

El tipo de soluciones para este problema de la afiliación es en esa línea de considerar qué es lo prioritario. Lo hemos hecho en relación a la negociación para el desarrollo del Pacto de Toledo sobre las pensiones. Ustedes recordarán, incluso los jóvenes, que afortunadamente hay muchos aquí, que no hace demasiados años se hablaba de la quiebra de la Seguridad Social, que era la hecatombe. Bueno, pues resulta que hay un acuerdo parlamentario, el Pacto de Toledo, y un acuerdo con los sindicatos que yo diría que mejora el acuerdo parlamentario y hoy tenemos una Seguridad Social en donde los pensionistas han conseguido mantener el poder adquisitivo. Es el único colectivo que tiene en este país garantía, el único, más los que tienen un convenio colectivo; es decir, que si se desvía la inflación, hay una compensación que se acumula a la pensión del año siguiente. Incluso las pensiones más bajas, que hay muchas bajas, pero han mejorado algo. Luego quiere decirse que esa acción, en este caso sobre esa vertiente tan cuestionada hace diez años, permite no sólo ese resultado, sino que haya nada menos que un fondo de reserva en la Seguridad Social de 24.000 millones de euros, es decir, hay para pagar cuatro meses de pensiones aunque no se recibiera un duro; y hemos contribuido sin grandes aspavientos.

Más ejemplos: está el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo de 1997. Sigue habiendo mucha precariedad, entre otras cosas porque el sector público no da ejemplo. Hemos conseguido que en el sector privado se haya re-

ducido en siete puntos la temporalidad, pero ha aumentado en cinco o seis en el sector público. Una cosa curiosa que también da mucha idea de que a veces desde el campo de las instituciones políticas se describe algo como terrible, pero luego no se hace nada para resolverlo.

Tengo cuatro preguntas más sin contestar, pero confío que en el coloquio pueda hablar sobre nuestro futuro en la sociedad actual o sobre qué papel nos queda reservado en la negociación colectiva.

PREGUNTA DEL PÚBLICO. Cuando leí la introducción a la ponencia de hoy, creí que íbamos a hablar de la problemática de los sindicatos y no de marcharnos, nunca mejor dicho, por los Pirineos. Yo quería preguntar por qué crecen tanto los sindicatos amarillos y los corporativistas, qué es lo que se está haciendo mal para que en todos los organismos aparezcan los sindicatos corporativistas y luego ya, en los grandes comercios, los amarillos.

Referente al convenio, hacer un sindicalista cuesta mucho, aunque crea alguno que no, y los españoles somos muy listos de siempre: «Bueno, si aquél paga por mí al sindicato y me negocia el convenio, ¿por qué me voy a afiliarme yo?». ¿Por qué no se firman los convenios solamente por los afiliados, y aquél que no esté afiliado que pague un canon por negociarle a él el convenio?

Yo creí que íbamos a hablar de que se pedía, por ejemplo, que el sindicato para tener esa fuerza y no una desafiliación, tuviera participación activa en el INEM. Que por ejemplo se hablara de esa lucha cainita que hay entre Comisio-

nes y UGT en las elecciones sindicales, que descapitaliza a los sindicatos para ver quién se lleva la tarta... Porque la normativa municipal de Gijón dice que las alfombras hay que sacudirlas antes de las diez de la mañana, y la verdad, no pretendo que sacudáis las alfombras aquí, pero por lo menos que nos demos cuenta de que queremos algo más que..., porque con esto de Europa pasa como con el ordenador, siempre que sale algo mal apaga el ordenador, y aquí cuando no tal, pues hablamos de los Pirineos... No me quiero extender, porque casi hablo más que los ponentes, pero quisiera que me hablarais un poquitín del mundo de abajo del sindicato, porque como sigamos así lo que nos espera va a ser muy duro.

TONI FERRER (Secretario de Acción Sindical de UGT): Me parece que los programas de sacar el hígado están influyéndonos a todos, es decir, el ver las interioridades en ese terreno. Yo creo que lo problemático en los sindicatos no está precisamente en que los sindicatos expliquemos o dejemos de explicar; los sindicatos españoles concretamente somos los sindicatos más transparentes que pueden existir en estos momentos, cualquiera que tenga interés en conocer la vida de los sindicatos simplemente tiene que perder un minuto en nuestra página web y puede obtener todo tipo de información.

Yo creo que tiene más interés ver en qué contexto se va a mover el movimiento sindical, porque los sindicatos no son más que una parte de la sociedad que nos toca vivir. Los sindicatos no viven al margen ni estamos en una burbuja;

si vivimos en una sociedad en que los valores son la individualización y la insolidaridad, pues se refleja incluso en el movimiento sindical.

Por ser concreto y darte satisfacción, ¿por qué crecen los sindicatos amarillos y corporativistas? ¡Hombre!, podemos hacer una afirmación general y no daría la solución: los sindicatos amarillos y corporativistas por definición es porque alguien los financia, si no, no hay sindicato que funcione. Ésa es una afirmación general contrastada desde el punto de vista de la historia y de la realidad nuestra, y tú mismo lo estás planteando, has hablado del sector comercio, si no te he oído mal.

En el sector comercio predomina un sindicato, no, dos sindicatos pero uno, que está potenciado por las grandes empresas del sector, las grandes superficies, con inversión en ello, formación en cuadros, etc. Esto no es porque los sindicatos de los de clase lo hagan mal. El origen es muy simple, en el año 1979 —y Julián en ese terreno tiene más autoridad que yo, se acordará perfectamente— los dos sindicatos de clase confederales planteamos una huelga en grandes almacenes; ese buen día el primer gran almacén de este país dijo «hasta aquí hemos llegado; necesito el sindicato de acompañamiento», lo que llaman los franceses el sindicato de la casa, *le syndicat de la maison*, y lo creó, y los formó, se ha hecho inversión, gente que dirige ese sindicato se ha llevado a países europeos a recibir formación de otros sindicatos europeos, etc.

Ésa es una razón. Junto con eso, evidentemente hay cosas que nosotros hacemos mal; hay empresas en donde aparece un sindicato. En este caso, los amari-

llos era un sindicato de grupo de trabajadores que aparece porque no se da una correcta solución a los trabajadores en cuanto a la organización del trabajo, por ejemplo del turno, o no se ha tratado correctamente algo a lo que los sindicatos tenemos que prestar cada día más atención, a que las situaciones diferentes no pueden tener como resultante condiciones de trabajo desiguales, porque la precariedad no solamente es la temporalidad, es desigualdad salarial, es que para la mujer se requiere un tipo de tratamientos que nuestra estructura de negociación colectiva sigue estando pensada para el hombre, o sea para el hombre y para el sector industrial, no para el sector servicios, y ahí hay una base material. Ahora, yo prefiero colocar la mayoría: la mayoría de los sindicatos, en el mundo, es así.

Luego el otro tema, el tema de los convenios colectivos. Yo creo que los sindicalistas españoles tenemos que dejar de ser ingenuos, porque lo que yo no estoy dispuesto es a que pasara esta generación de dirigentes sindicales creyéndose que hacían las cosas bien y estaban contribuyendo a debilitar la organización de los trabajadores. Nosotros tenemos una responsabilidad. Y lo planteaba Julián: nuestro sistema de representación es por el número de representantes que tenemos, pero es que lo dice la Constitución Española, el artículo 7. No es que nos dé el derecho a los sindicatos, nos pone una obligación, que es que tenemos que defender y representar los intereses generales. Es decir, nosotros no podemos negociar para afiliados. Eso es un error fruto quizá del proceso predemocrático, de la transición, de pensar en términos de un movimiento sindical que no existe en Europa.

Los alemanes, a mediados de los años ochenta, pactaron la negociación por los afiliados, y han tardado poquito en quitarlo. ¿Por qué? Porque eso es dar un instrumento al empresario acojonante. Prefiero hablar las cosas con claridad: a ti te doy un huevo un duro, que te lo peleas en el convenio colectivo, y al mío, al que no está afiliado, al que boicotea la organización de los trabajadores, al que está en contra de la unidad de los trabajadores y de la solidaridad, le doy dos huevos más, y por lo tanto pongo un plus a desafiliarse, así de simple. Estoy siendo sintético pero es así.

En España, ¿qué hay? En España los sindicatos estamos obligados a defender intereses generales y, en cambio, esa función no se le reconoce a los sindicatos desde el punto de vista del apoyo institucional económico y financiero, ya que se ha hablado de la financiación. Lo decía Julián: compárese lo que perciben los partidos políticos por elector, por voto, y compárese lo que perciben los sindicatos. Los dos sindicatos, sin tener en cuenta la función pública, estamos del orden de consulta de seis millones de trabajadores en un período; si se suma la función pública estaríamos ya del orden de cerca de los nueve millones de trabajadores, excluyendo a las empresas de menos de diez. No se percibe por ese tema, pero no es sólo la negociación colectiva, es un expediente de regulación de empleo, y tantas otras cuestiones.

Y luego el último factor: puede ser una lucha que nos obliga a concurrir y nos lleva a una situación que no es lineal ni uniforme. Las dos confederaciones sindicales somos socios para unos temas, y para otros somos competidores. Es así, pero mientras nuestro sistema de audiencia sea el sistema de elecciones sindica-

les, no tiene otra solución. Podemos establecer el día 30 de noviembre un documento unitario de carácter estratégico para el período que viene con criterios unitarios, objetivos compartidos para la negociación colectiva y para la renovación del acuerdo interconfederal de la negociación colectiva, y el mismo día que están juntos nuestros dos secretarios generales, Cándido Méndez y José María Fidalgo, en una sección sindical al lado se estarán pegando una somanta de tortas para ver quién consigue más representación. Pero ese es nuestro modelo, lo otro sería metafísica, mientras haya este modelo... Y también digo una cosa: en un país con el tejido productivo y de servicios que tenemos, el día que no se hicieran elecciones sindicales sí que sería el día que empezara el declive del movimiento sindical.

JOSE MARÍA VERDE (Concejal de Promoción Económica de Gijón): Os he estado escuchando con mucha atención y con mucho interés. Comparto lo que decís, en el sentido de que el sindicalismo en España tiene un comportamiento mucho más responsable seguramente que en otros países, que tiene una tradición, pese a la falta de tradición democrática de este país, a lo largo de estos veinticinco años que está ahí para ver y para contrastar. Pero en esa clave de la encrucijada que plantea el tema de la mesa redonda, quería ponerlos encima de la mesa dos o tres cuestiones.

Primero, el modelo. Estoy de acuerdo con lo que decía Toni Ferrer, aquí el problema no es un modelo de desarrollo sindical, sino seguramente un modelo de desarrollo para Europa que salvaguarde lo que diferencia ese modelo que da co-

hesión a la propia idea de Europa y a la propia realidad de nuestros países. ¿Cuál es el papel de los sindicatos para preservar eso? ¿Cómo podemos afianzar eso precisamente introduciendo en los procesos de negociación y de concertación aquellos aspectos que no están del lado de los trabajadores, es decir, que no tienen que ver con los costes laborales, sino que tienen que ver con el esfuerzo inversor de las propias empresas para garantizar los niveles de competitividad, de productividad que hagan que ese modelo perdure en el tiempo y sea sostenible?

En segundo lugar, estamos en un país en el cual los niveles de participación en general, no solamente en la parte sindical, son bajos porque no hay tradición. Además durante cuarenta años se estuvo castigando la participación y la implicación de la gente y se desprestigió todo lo que fue posible ese tipo de movimientos. ¿Cómo se puede mejorar esa situación? Teniendo en cuenta además que la realidad económica no es la de hace veinticinco años, que ya no estamos en una sociedad donde la industria sea el elemento predominante, sino los servicios, y donde además el conocimiento de la gente o la experiencia de la gente cada vez va a tener un peso mayor precisamente en esa actividad económica.

En tercer lugar, Toni hablaba de transferir soberanía. Eso lo tienen que hacer los países, lo tienen que hacer los Estados miembros a la Unión. Tú planteabas que lo tienen que hacer los sindicatos en ese contexto de construcción de una fuerza real para poder negociar en el ámbito europeo, y yo lo que os pregunto es, ¿eso cómo se puede ir concretando y definiendo eso? Sobre todo cuando vemos situaciones como la de la Siemens en Alemania o la Thyssen con la negociación de

los convenios. No para que una empresa en pérdidas cierre, o para evitarlo, sino para evitar que una empresa con situación de un beneficio importante se traslade a otro país donde podía tener un beneficio superior.

TONI FERRER (Secretario de Acción Sindical de UGT): En cuanto al papel de los sindicatos en el cambio de modelo de crecimiento: yo creo que en España ahora hay una fase muy interesante abierta a partir del 8 de julio con la declaración de La Moncloa, que se resume fácilmente en el propio nombre de la declaración, declaración que suscribía el presidente del Gobierno, los dos secretarios generales y los presidentes de la patronal: competitividad, empleo estable y cohesión social. Y el método es el diálogo social, reconocer el papel de los interlocutores públicos, evidentemente sin invadir la soberanía política del Parlamento y la iniciativa política del Gobierno, en cómo avanzar en algo que tiene una lógica temporal muy distinta a la política. Aquí también sería ingenuo pensar que un cambio de modelo de crecimiento se va a hacer en una legislatura.

El mejorar la realidad de la afiliación: ¡hombre!, yo en la anterior contestación al compañero lo decía. El problema no es tanto buscar elementos que en alguna etapa del movimiento sindical español se llamaban discriminaciones positivas hacia los afiliados, el problema es valorar el papel de los sindicatos. En España hay una cuestión clara, los sindicatos solamente interesan para ver qué grescas internas tienen y si los sindicatos toman tal o cual posición respecto al poder político, y para de contar. Con todo mi cariño y mi gran admiración a la fun-

ción de los medios de comunicación, han desaparecido las páginas de laboral, se han subsumido en las de economía. De hecho es un anacronismo que una cabecera del Principado es la única que sigue hablando de laboral, el resto todo es economía. Lo que interesa es ver qué pasa con los sindicatos, si se pelea fulano con mengano entonces es cuando sales en noticia. Cuando haces un análisis sobre el papel que tiene seguir defendiendo que la competitividad no es solamente apostar por los costes de producción y no en calidad en el empleo, que es hablar de futuro, pues eso no tiene mayor interés. Eso lo más te sacan en una página salmón un domingo y a ser posible perdido casi en la de los anuncios y poco más.

No es que yo plantee los problemas fuera de nosotros, pero para mejorar la afiliación no me parece el camino decir que los sindicatos somos responsables. No somos ni más ni menos responsables, jugamos nuestro papel. Lo que sí que pedimos es que se nos reconozca nuestra función social, y eso no ocurre hoy en día. Cuando los sindicatos hacemos formación, se dice que nos dedicamos a especular con los dineros de formación. ¡Pero si los sindicatos estamos intervenidos!, No hay ninguna otra institución que esté sometida a la intervención del organismo que te da la subvención, a la Intervención General del Estado, al Tribunal de Cuentas, etc.

Por último: creo que el movimiento sindical europeo está dando pasos mayores que los partidos políticos. El Partido Popular Europeo o el Partido Socialista Europeo realmente son coordinadoras de los grupos parlamentarios. Nuestra óptica del movimiento sindical es que tiene que ir mucho más allá. Tenemos un órga-

no ejecutivo que es interlocutor ante la Comisión Europea y participa en el diálogo macroeconómico con el Banco Central Europeo, pero le falta lo que es fundamental en un sindicato, la capacidad de intervenir directamente en las discusiones que afecten a más de un país. Ponía el ejemplo de una reestructuración de empleo, los intereses respecto a los fondos estructurales, etc... Ése es el campo en el que hay que avanzar. A nadie nos gusta ceder soberanía, pero eso ocurre hasta en la propia acción sindical de empresa: cuando una empresa tiene ámbito estatal o afecta a más de una región, aparecen este tipo de problemas. Pero nosotros queremos un sindicato europeo, queremos un sindicato que tenga capacidad de movilización. Por ejemplo, la futura Constitución Europea reconoce el derecho a huelga. Cuando hablo de soberanía me refiero a si la confederación europea va a poder convocar una huelga. Para convocar una huelga, primero tienen que ser todas y cada una de las confederaciones nacionales las que le den esa facultad. En este tema concreto: mientras un interlocutor no tiene capacidad de respuesta, siempre tiene una debilidad en su interlocución. No sé si este ejemplo queda suficientemente claro. Igual no hace falta tener la capacidad de organizar una gran movilización europea, en ese terreno yo sigo las ideas de Pablo Iglesias, la mejor huelga es la que no se hace, pero tengo que tener la capacidad de hacer la huelga.

JULIÁN ARIZA (Adjunto a la Secretaría General de CC OO): Voy a intentar responder complementando lo que ha dicho Toni, porque estoy de acuerdo con los argumentos que él ha dado. Una respuesta simplificada a la pre-

gunta inicial, el porqué del crecimiento de los sindicatos amarillos y corporativos, es que ocurre precisamente por amarillos y corporativos, es decir, porque son bastante más inofensivos. Siendo nosotros como somos, a veces se nos critica precisamente por blandos.

No sólo es un problema, como ha dicho Toni, de que hay quien los ha alimentado; él hablaba de un gran almacén que está en la mente de todos. Sabemos bien cómo, sistemáticamente, cuando aparecía alguien que lideraba, tanto de UGT como de Comisiones Obreras, dentro de un centro de trabajo, a esa persona de una manera o de otra se la echaba a la calle. Es decir, hay alguna organización sindical que está alimentada porque efectivamente tiene ese elemento corporativo, dándole a esa palabra incluso si se quiere la acepción más noble.

Hay otro factor que tampoco se menciona mucho, pero que conviene tener en cuenta. Dentro del proceso productivo, entendido en su sentido más amplio, y dentro, desde luego, no sólo del sector industrial, sino del de los servicios, hay trabajadores que tienen una situación privilegiada para producir entre pocos muchos efectos económicos negativos. Consideremos una compañía aérea. En una compañía aérea el papel de los pilotos es clave: si se paralizan los pilotos, se paraliza toda la compañía. La conciencia de ese poder hace que diluirse con el resto de los trabajadores de la compañía no resulte atractivo, y lo que vale para los pilotos de líneas aéreas o para los controladores aéreos, por hablar de cosas concretas, vale para los médicos dentro de la sanidad, y para otros colectivos profesionales. Eso nos da una idea de que determinados colectivos de trabajadores

consideran que la promoción de sus intereses tiene que hacerse al margen del resto, por eso se habla de corporativismo, o si se quiere amarillismo. Por eso no crecen sindicatos corporativos entre los peones de la construcción o del campo, claro, crecen en determinados sitios, y tampoco no mucho.

Nosotros hemos hecho cosas mal, que quede claro. Recuerdo que al inicio de la transición, cuando nos estábamos organizando, veníamos de donde veníamos, había enormes carencias y un sentido muy obrerista, erróneo por nuestra parte, algún veterano recordará «¡las subidas lineales!», y claro, desatendíamos demandas, y no sólo de orden económico, que tenían determinados profesionales. No lo hemos hecho bien, pero eso no explica todo lo que se ha producido. Yo recuerdo que en Renfe los maquinistas estaban afiliados a los sindicatos de clase, pero terminaron haciendo un sindicato de maquinistas porque con 500, una empresa que entonces debía de tener 50.000 trabajadores, hacían diabluras. Los conductores del metro de Madrid igual, porque están en una situación especial; las taquilleras no. ¿Me explico? Eso está también dentro del movimiento sindical y explica determinados fenómenos que no ocultan nuestros propios errores pero que sí expresan una insolidaridad profunda.

Pese a todas nuestras deficiencias, intentamos hablar de los intereses que nos son propios, y como dice el artículo 7 de la Constitución, son los de los trabajadores, no de los afiliados. Aquí cabe lo que se llaman convenios de eficacia limitada, previstos en el Estatuto de los Trabajadores, que es cuando firma un convenio una organización que no cumple los requisitos del Estatuto de los Trabajadores. Es de-

cir, para que un convenio tenga eficacia general, la mesa que se constituye para hacer la negociación tiene que representar al menos al 60% (y eso se mide por las elecciones sindicales), y a la hora de la firma como poco el 50%; pero puede haber alguien que con un 30% firma, ese convenio es efectivamente de afiliados. ¿Eso qué produce? Pues produce que en el ámbito de aplicación de ese convenio se produce una fractura entre trabajadores, y desde luego un enfrentamiento sindical.

Afortunadamente es una práctica muy poco frecuente, pero se ha dado en España. Nos parece mucho más importante el que haya convenios de eficacia general. Pero eso es disuasorio para la afiliación, es cierto. Se habló, y la Ley Orgánica de Libertad Sindical lo contempla, de la idea del canon de convenio, alguno habrá oído hablar de ello, sobre todo el que estudie Derecho del Trabajo, pero hubo una sentencia del Supremo que para aplicar el canon tenía que haber una acción positiva, tenía que ir un trabajador y decir: «Yo quiero que me apliquen el canon». En fin, eso se ha desechado porque hay otra cosa que no se tiene en cuenta: un factor disuasorio de la afiliación es precisamente que la acción del sindicato se proyecta sobre el conjunto de los trabajadores, estén o no estén afiliados. En la empresa negocia el comité, que es una representación de todos, y aunque en determinadas condiciones puede negociar también la llamada sección sindical, que es la del sindicato, el ámbito de empresa es del comité. Ahí están todos, afiliados y no afiliados. Pero fuera de la empresa, el convenio de sector es también para todos, ¿entonces para qué afiliarse? En España la afiliación es ideológica, uno que dice: «Necesito afiliarme».

Les voy a dar unos datos. Más de un tercio de los delegados que nos representan no están afiliados, y se presentan. Van a la empresa y dicen: «Me presento por Comisiones», y no están afiliados. Son datos y estadísticas, no crean que estoy exagerando. Y dices: «¿Por qué?». Respuesta: «¿Y yo para qué me voy a afiliarse?», y está representando al sindicato de la empresa. Uno de los acuerdos que hemos hecho en el último congreso es ver cómo resolvemos esto de la afiliación.

Otra cosa es la rotación de la afiliación. Nosotros crecemos en afiliación pero nunca aparece en la prensa. Se nos borran diez o doce mil todos los meses, pero se apuntan quince o dieciséis o dieciocho mil. Siempre tenemos más, y entonces dices: «Bueno, ¿pero cómo es esto?». Pues es, claro, porque el uno se jubila, el otro tiene un contrato precario que se apuntó porque pensaba que le iba a defender el abogado y luego lo deja y no sigue, es decir, cosas que pasan. Afortunadamente el saldo es positivo. Pero es que realmente la representación se mide por elecciones y en la proyección de la acción sindical, sobre todo en la negociación colectiva, o en un acuerdo interconfederal, o en el acuerdo de pensiones, lo que hagamos vale para todos. Hay algunos que dicen «bueno, yo me afilio por si algún día tengo un problema en la empresa, puedo ir al abogado, que la asistencia es gratuita, y si no estás afiliado te cobra algo»; pero esto es así.

Pese a ese inconveniente, creemos que es mucho peor el convenio de eficacia limitada a los afiliados, que además nos repugna un poco porque precisamente, y sobre todo Comisiones Obreras que venimos de donde venimos, hace cuarenta años hablábamos del sindicato de nuevo tipo en donde no se distinguiera entre

afiliados y ni afiliados. Entonces es que tampoco teníamos afiliados porque no los podíamos tener, estábamos en la dictadura. Y lógicamente, si para la constitución de una mesa de convenio colectivo, para la eficacia del convenio colectivo se necesita un determinado nivel de representatividad y eso vale para la presencia institucional... Toni Ferrer y yo somos miembros del Consejo Económico y Social de España y tenemos una representación igualitaria, tiene 20 consejeros, nueve de UGT, nueve de Comisiones, porque tenemos el mismo resultado electoral, ELA-STV tiene uno y la CIGA gallega tiene uno. Eso vale para la representación en el INEM y para no se sabe cuántos sitios más donde tenemos presencia los sindicatos. Vale incluso para esa pequeña aportación que hay en los Presupuestos Generales del Estado hacia los sindicatos en función de un acuerdo que se hizo al inicio de la transición por la función que ejercemos de manera general para los trabajadores, también se reparte en función de los resultados de las elecciones. Yo no sé si la lucha es cainita, es durilla, porque evidentemente todos tratamos de tener la máxima representación por todos los efectos que tiene esa representación para nosotros.

En cuanto al modelo de crecimiento, aquí hay una idea de la competitividad muy sui géneris que explica un poco el nivel de temporalidad que tenemos. Porque además sobre esto hay mucha propaganda interesada. Hay quien dice es bueno que haya temporalidad y la flexibilidad que da la temporalidad porque esto es un factor positivo para la competitividad de España, un factor favorable en unas economías abiertas. Lo que no dicen es que justamente los sitios en que hay más

temporalidad son los sitios en donde no hay competitividad con el exterior, por ejemplo, la construcción o la hostelería, ¿me explico? En la construcción uno dice «¿y por qué en Europa la media de los temporales es del 20% y en España del 60%?». Hay mucho cuento, porque no tiene nada que ver ni con el precio del despido, ni con nada de eso.

Hemos llegado a la conclusión, nada novedosa, de que competir por precios baratos y salarios bajos es absurdo, ya que nos va a ganar siempre China. Es evidente que nosotros no podemos competir en esos términos, tenemos que competir en otros, y eso se llama mejora de la productividad. Pero para que mejore la productividad hacen falta inversiones, investigación y desarrollo, innovación, tendremos que competir en calidad de producto, tendremos que competir en formación y cualificación. Les voy a dar sólo un dato de un informe de la Comisión Europea reciente sobre la formación y la cualificación, referido a la Unión Europea de los 15, porque los datos son anteriores a la ampliación: en España cerca del 60% de la población en edad de trabajar alcanzó en el año 2000 un nivel educativo bajo, 22 puntos más de la media europea; y en el nivel medio estamos 23 puntos por debajo. Eso es fundamental para la productividad, para la competitividad, para un determinado tipo de modelo de desarrollo económico. Donde más o menos nos equiparamos con Europa es en la educación superior. El otro día vi un informe que está alarmando a los docentes sobre el nivel de fracaso escolar, que es inmenso. La información que nos daba el otro día el informe sobre el grado de comprensión de la lectura o de las matemáticas anuncia un serio problema no sólo en la

educación general, sino en el propio desarrollo de un modelo económico que sea competitivo.

Parte de lo que pasa con la temporalidad en España, casi el triple de la media europea, es porque hay un tipo de estructura productiva donde se considera que para competir lo que hay que tener es a un trabajador, ya tiene que ser un inmigrante porque hay algunos de aquí que no lo aceptan, que esté sin derechos, o con derechos muy escasos y salarios muy bajos. Eso tiene mucha importancia, por ejemplo, en algo que cité antes: las cotizaciones medias a la Seguridad Social de los que ingresan como cotizantes son sólo el 62% de la media de los que ya cotizan en la Seguridad Social. Eso tiene mucha importancia cara al futuro de la financiación del sistema, incluso los costes laborales unitarios medios en muchos sectores, si se descuenta la inflación, van descendiendo, no porque le bajen al salario del que ya está en activo de oficial de albañil, sino porque va ingresando mucho trabajador en la construcción con un nivel de retribución muy bajo.

Lo de la transferencia de soberanía es muy fácil decirlo y muy difícil llevarlo a la práctica. Si se mundializan la economía y los mercados, si se supranacionalizan las grandes decisiones económicas, ¿qué hacemos nosotros? En España hay cuatro sindicatos más representativos, según la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y muchos más que no son de los más representativos, porque no tienen un determinado nivel. Pues hay que ir efectivamente a la supranacionalización de la acción sindical.

Se dan pasos; es muy difícil porque nos aferramos mucho a nuestra parcela en todas partes, y en algunos sitios más que nosotros, y lo digo con conocimiento

de causa viendo la evolución de la Confederación Europea de Sindicatos, que es lo que más ha avanzado. Incluso voy más lejos, porque hay países, por ejemplo Gran Bretaña y Alemania, donde las centrales no tienen poder como tales centrales para decidir acciones supranacionales, sobre todo en negociación colectiva. Eso sí lo tenemos en España, porque el sindicalismo en Europa no todo tiene una estructura igual. Es decir, aquí podemos firmar un acuerdo interconfederal que nos vincula al conjunto de la organización, pero los alemanes no y los ingleses tampoco.

ESTEBAN LOZANO DOMÍNGUEZ (Representante de la Unidad A/2 Estrategia de Empleo de la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea): Yo quería apoyar lo que ha dicho Julián acerca de la representatividad de los sindicatos. En concreto entre el 80% y 90% de los trabajadores en Europa tienen una tasa de cobertura similar. En los países del norte de Europa, donde existen tasas de afiliación muy elevadas, es evidente que los sindicatos negocian en nombre de la mayor parte de trabajadores, pero incluso en países como España y Francia, donde la tasa de sindicalización es más pequeña, más del 80% de trabajadores está acogido a negociación colectiva, es decir, que la tasa de cobertura es importante. Y esto, desde el punto de vista de la Unión Europea es un dato muy importante porque forma parte de nuestro modelo social, y este criterio de cobertura está asumido como uno de los criterios del diálogo social que forman parte del conjunto de directivas para la calidad en el trabajo. Así que creo importante señalar que el diálogo social y el

papel de los interlocutores sociales a nivel europeo es algo que forma parte esencial del modelo social.

Tenemos una estructura tripartita en todas las políticas de empleo. En estrategias del empleo, los sindicatos deben participar en la elaboración de los informes. Existe el Comité Económico y Social, que es una de las cuatro organizaciones fundamentales de la Unión Europea. Pero hay algo importante que ha tenido lugar desde 2000, cuando se incluyó como uno de los objetivos fundamentales de la Unión Europea el buen gobierno, y dentro de esto uno de los elementos fundamentales es el papel esencial que deben jugar los interlocutores sociales. Esto es muy importante porque hemos pasado no solamente a afirmar que el diálogo social es un elemento constitutivo fundamental del modelo social, sino que es también un elemento fundamental para la democracia cuando hablamos de gobernanza.

Me parece que en España no somos suficientemente conscientes de la importancia que tienen el diálogo social y los interlocutores sociales como elemento fundamental para asentar y desarrollar la democracia, quizá porque en el momento de la transición los sindicatos no jugaron el papel que podían haber jugado, pero me parece muy importante tomar conciencia de este hecho.

QUINTA SESIÓN

EVALUACIÓN DEL IMPACTO A NIVEL LOCAL DE LA ESTRATEGIA EUROPEA POR EL EMPLEO. BALANCE DE RESULTADOS DEL PACTO INSTITUCIONAL POR EL EMPLEO EN ASTURIAS Y DEL PACTO GIJÓN POR EL EMPLEO 2000/2003

PONENTES

Esteban Lozano Domínguez

Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea

José Luis Álvarez

Director general de Promoción de Empleo del Principado de Asturias

Gonzalo González Espina

Director de la Agencia Local de Promoción Económica y Empleo

Consuelo Abellán

Departamento de Economía, Universidad de Oviedo

Florentino Felgueroso

Departamento de Economía, Universidad de Oviedo

MODERADOR

Francisco Pañeda

Director de RNE en Asturias

MODERADOR. FRANCISCO PAÑEDA (Director de RNE en Asturias): Mi nombre es Francisco Pañeda, soy el Director de Radio Nacional de España en Asturias y me toca moderar esta quinta y última mesa de hoy del Seminario Europeo por el Empleo. Vamos a tratar de evaluar en ella el alcance real y la eficacia de las políticas de promoción de empleo acometidas desde distintos ámbitos de las administraciones públicas. Por empezar de lo más genérico a lo más particular, va a comenzar tomando la palabra don Esteban Lozano Domínguez, representante de la Unidad A/2, responsable de la Estrategia de Empleo de la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea.

ESTEBAN LOZANO DOMÍNGUEZ (Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea): Gracias, voy a intentar ser muy breve. Lo primero que quería decir es que hemos hecho una evaluación a nivel global de la Estrategia Europea por el Empleo, de los cinco primeros años de la estrategia, y estamos preparando un segundo informe para la segunda fase.

Esto se hizo en base a informes nacionales hechos por expertos independientes, generalmente universidades. En el caso de España me parece que fue Felipe Sáez el que hizo el informe de evaluación; y se hizo un informe global que se llama «Balance de cinco años de aplicación de la Estrategia Europea por el Empleo». En él hay una serie de aspectos positivos y otros negativos, o menos positivos. Entre

los positivos: creemos que ha habido un balance globalmente positivo en materia de empleo. Concretamente se ha constatado, y hay estudios que lo demuestran, que ha habido un retroceso del desempleo estructural, un crecimiento más intensivo de empleo en este período y una reducción de desequilibrios macroeconómicos, aunque, a pesar de todo ello, el paro sigue siendo un problema importante.

En cuanto al impacto sobre el empleo de las medidas activas, desgraciadamente nuestro informe no llega a conclusiones. ¿Por qué? Porque en la mayor parte de informes no se hizo una evaluación utilizando un grupo de control, un grupo de control de gente que no se hubiera beneficiado de políticas activas. Esto es muy importante para situar si ha habido efectos de desplazamiento, efectos de efecto muerto, etc., es decir, cuál es la diferencia entre la gente que se benefició de medidas activas y la gente que no se benefició, cuál es el impacto a nivel de empleo de unos y otros. Solamente hubo algunos países, España fue uno de ellos, en que se introdujo un grupo de control, y se veía que había un efecto positivo en aquellos que habían recibido medidas activas.

En cuanto a la convergencia hacia las directrices europeas, se ha constatado que la mayor parte de países ha adoptado el principio de prevención y activación, es decir, el atacar el problema lo antes posible y no esperar a que el paro sea un problema estructural importante. Ha habido una modernización de los servicios públicos de empleo, se ha cumplido el objetivo de aplicar el 20% de parados de larga duración, darles medidas activas, y había una cierta mejora en temas de aprendizaje, sistemas de educación, simplificación de trámites administrativos

para la creación de empresas. Se ha reducido la presión fiscal sobre el trabajo entre un 2% y un 3%, lo cual ha estimulado un crecimiento de más de un 1% del empleo, y se ha avanzado en el tema de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (concretamente la tasa de empleo femenino ha aumentado más que la masculina, con lo cual se ha reducido la diferencia, y ha habido también una cierta mejora en la mayor parte de países en el tema de servicios de guardería, etc.).

Deficiencias, problemas, cosas con las cuales estamos menos satisfechos: por una parte, que no todos los Estados miembros han logrado una cobertura total de personas en riesgo. La estrategia decía que el cien por ciento de los parados de menos de seis meses en cuanto a jóvenes y menos de doce para los adultos debería beneficiarse de medidas activas de acompañamiento, y esto no se ha cumplido, con lo cual el objetivo ha sido trasladado a 2010 para ver si esta vez lo cumplimos. Ha habido países que sí, otros que no, pero en conjunto estamos lejos de estar satisfechos.

A pesar de la mejora en el aprendizaje permanente, el nivel de participación de ciertas categorías de personas sigue siendo bajo, es decir, hay una mejora de los sistemas de educación, pero no igual para todos. Concretamente los trabajadores de más edad, trabajadores de pequeñas y medianas empresas, trabajadores con contratos a tiempo parcial o de duración limitada y trabajadores poco cualificados, se han beneficiado muy poco de la formación profesional. Las tasas de fracaso escolar siguen siendo muy elevadas, tenemos una media del 20%, y en España me parece que es superior. El acceso al empleo de personas desfavorecidas

(inmigrantes, personas con discapacidad...), sigue siendo difícil y tenemos una tasa baja y nos parece muy importante el mejorarlo.

No existe tampoco un enfoque global para promover el tema del envejecimiento activo, es decir, las tasas de empleo para personas de mayor edad, y a pesar de la insistencia de la estrategia europea en lograr un mayor equilibrio entre flexibilidad y seguridad, existen desventajas considerables para trabajadores que están en situación más precaria, y España es un país donde la temporalidad es excesivamente elevada (decíamos un tercio, pero si vamos a los jóvenes de menos de 25 es de dos tercios), lo cual tiene consecuencias muy negativas.

Esto en cuanto se refiere al nivel global. Nos ha parecido que es muy importante también el impulsar una evaluación a nivel local, y por ello nuestra unidad ha apoyado este proyecto de una evaluación de la estrategia por el empleo a nivel local que subvencionamos en un 75%. El mensaje que yo quiero pasar es que queremos que vuestro estudio tenga la más amplia difusión, a través de Internet o como sea. Pero nos parece muy importante que llegue a todas las comunidades autónomas, a universidades, gente que trabaja en temas de evaluación. Es importante que halla un documento muy gordo con temas de metodología y tal, pero también que se haga al mismo tiempo un documento más conciso, quizá con una mayor dimensión práctica o política para que pueda estar disponible para un amplio espectro de personas.

MODERADOR. Gracias, señor Lozano, por su concreción y su brevedad. Bajamos un peldaño en el ámbito de aplicación de esas políticas y concedemos la pa-

labra a José Luis Álvarez en representación del Principado de Asturias como director general de Promoción de Empleo.

JOSÉ LUIS ÁLVAREZ (Director general de Promoción de Empleo del Principado de Asturias): Antes que nada, agradecer a la Asociación de Periodistas Europeos y al Ayuntamiento de Gijón la invitación a estar aquí con ustedes, y mi reflexión intentará ser breve, telegráfica, y tiene como objetivo intentar enmarcar la importancia de la evaluación dentro del sistema de empleo tal como lo tenemos concebido en esta región.

En aras a la brevedad, voy a omitir todo el diagnóstico de la situación regional en los últimos veinticinco años. Esta mañana ya se ha repetido la importancia de la pérdida de los puestos de trabajo y de pasar de lo público a lo privado, y también el cambio de estructura, el paso de la industria al sector servicios con la incorporación de nuevas personas, sobre todo mujeres y jóvenes, en el mercado de empleo, y cómo hemos ido superando la pérdida de empleo en estos últimos años. Pero necesito hacer algo de historia para explicar cómo se empezó a definir la política de empleo actual en Asturias.

En el año 1999, cuando este Gobierno toma el control de la región, el diagnóstico nos situaba muy lejos del objetivo de pleno empleo de la Cumbre de Lisboa. Entre otras cosas porque la situación de los últimos años había sido marcada por una fuerte confrontación social, y todos los economistas nos dicen que para que haya crecimiento en el empleo tiene que haber dos variables que incidan positivamente: crecimiento económico y estabilidad social.

Este fue el primer objetivo del Pacto Institucional por el Empleo de la anterior legislatura: objetivo político, conseguir aumentar la confianza entre los interlocutores sociales que llevaban mucho tiempo enfrentados y sin hablar. Por esto el primer gran logro de esta concertación fue que por primera vez el Gobierno regional, los empresarios y los sindicatos mayoritarios se ponen de acuerdo en qué hacer, cómo hacerlo, y hacen un plan a cuatro años para que tuviera cierta estabilidad.

Les digo que este fue el principal objetivo, aumentar la confianza entre los actores sociales, y a mi modo de ver se consiguió con un importante trabajo de transparencia de la información. Desde la administración regional, para aumentar la confianza de los agentes sociales con la administración del Principado, tuvimos que hacer un importante esfuerzo por demostrar que teníamos las cantidades comprometidas en los presupuestos, demostrar que se ponían las acciones en marcha y también demostrar su impacto.

Uno de los informes más importantes que se realizó sobre la evaluación del Pacto Institucional por el Empleo cuantifica que el esfuerzo realizado fue económicamente importante. Por ejemplo, en el área de Empleo ha movido más de 200 millones de euros; ha permitido la subvención de 14.400 contratos, poner en marcha a 7.700 autónomos, o la contratación por entidades locales de 5.000 personas.

Estos datos cuantitativos demostraban a los agentes sociales la dotación presupuestaria que había en los presupuestos, y que las acciones se realizaban. Pero durante el proceso de la concertación social surgieron ya las necesidades de saber qué pasaba a posteriori con estas acciones. El primer Pacto Institucional por el

Empleo no tenía predefinido un sistema de seguimiento y evaluación *ex post* de lo que pasaba después de poner estas acciones en marcha. Fue en el segundo año de la concertación cuando se puso en marcha el sistema de seguimiento, y hoy ya nos permite tener datos importantes para saber qué ha ocurrido con estas medidas.

No es el objetivo de mi presentación detallar lo que ha pasado con estas acciones, únicamente sirva de reflejo que, por ejemplo, en los datos que tenemos del año 2003, de los contratos subvencionados sabemos que en torno al 90% de las personas que han recibido una subvención para su contrato siguen trabajando, basando el tiempo variable en 18-24 meses; los autónomos que fueron financiados para su inicio de actividad, en un 99% siguen trabajando y el 25% ha creado algún empleo; y de las personas que han participado en los planes locales de empleo del año 2002-2004, el 53% trabajó después de participar en los planes de empleo y cerca del 39% estaba trabajando en el momento de la consulta.

Pero no quiero pararme aquí; sólo destacar que hace cinco años no existía ningún tipo de indicador ni de medición de lo que pasaba con las acciones que se ponían en marcha. Nos ha costado un esfuerzo ponerlo en funcionamiento y hoy tenemos ya una serie diacrónica de datos que nos permiten (a nosotros y a los que toman decisiones con nosotros, normalmente los agentes sociales de sindicatos y de la patronal) hacer un seguimiento de las acciones que impulsamos en su día y una variación o reprogramación en función de los resultados que se hayan obtenido.

Una vez que terminó el Pacto Institucional por el Empleo había datos objetivos, algunos de tipo muy general, por ejemplo, cómo había evolucionado el em-

pleo en los últimos años y cómo se había realizado una transformación sectorial, y con los datos de seguimiento que facilitamos a los agentes sociales se realizó una evaluación positiva. Al finalizar la legislatura hubo elecciones y un nuevo gobierno. Este nuevo gobierno también llegó a un acuerdo de concertación social con los agentes sociales. Ya había pasado tiempo, todos habían tenido ya cuatro años de experiencia de trabajo en común, había aumentado la confianza entre las partes, incluso habían manejado términos, conceptos y cifras en múltiples reuniones, con lo cual era más fácil trabajar.

Como saben, la concertación amplió sus áreas de influencia a vivienda y cohesión social, y también en esta segunda concertación se abrió un capítulo específico para la evaluación. Los agentes sociales, después de la experiencia que tuvieron en la anterior concertación, echaron en falta capacidad de reprogramar las acciones. Se había demostrado que el Gobierno había puesto el dinero en presupuestos, se había demostrado que se habían hecho las acciones, pero resultaba que en el año cuatro de la concertación anterior estábamos repitiendo casi miméticamente las mismas medidas que habíamos acordado en el año uno, y todos estábamos de acuerdo en que esto no nos permitía tener flexibilidad para poder adaptar las medidas ante la evolución de las variables del entorno o de lo que ocurriese.

Por eso los agentes sociales acordaron que había cuatro momentos en el sistema de evaluación que pretendían para esta nueva concertación. El primer momento era demostrar que había un compromiso presupuestario y que año a año se ponían en el presupuesto las cantidades económicas acordadas. El segundo mo-

mento de la evaluación era comprobar que se ponían las acciones en marcha y se agotaba el presupuesto, y demostrando una capacidad de gestión importante. Esto también era digno de evaluar y controlar. El tercer momento era saber qué había pasado tras las acciones que se habían puesto en marcha, los programas locales de empleo, las acciones de formación, las subvenciones a la contratación, etc. Y aparece un cuarto elemento que a mi modo de ver es bastante novedoso: se considera que para hacer bien una evaluación y para tener capacidad de reprogramación de cara al futuro no es suficiente con mirar qué ha pasado con el retrovisor hacia atrás, qué ha pasado en el pasado (si hemos tenido presupuesto, si hemos puesto en marcha acciones o qué ha pasado con las acciones que lanzamos en los territorios hace tres años, qué ha pasado dos años después), sino que era necesario anticiparnos al futuro, era necesario hacer un ejercicio para saber si estábamos haciendo las cosas adecuadamente para contar con los recursos humanos capacitados como los necesitaríamos en un horizonte a medio plazo.

Los agentes sociales eran conscientes de que habíamos mejorado el clima social, esto era positivo, eran conscientes de que hacíamos un esfuerzo importante entre todos, y que teníamos más infraestructuras en la región, que habíamos hecho un proceso de reconversión. Pero también se veía que eso no era suficiente para ganar el futuro: necesitábamos que las acciones que poníamos en marcha fuesen las suficientes para abarcar los nuevos retos que teníamos encima. Muy telegráficamente y esquemáticamente, teníamos la ampliación de la Unión Europea, la reducción de fondos estructurales a corto y medio plazo; la estabilidad presu-

puestaria por año o por ciclo que obliga en nuestro caso a una responsabilidad fiscal sobre todo en las medidas que se ponen en marcha; y en este escenario de menores ingresos y mayor responsabilidad social y fiscal, teníamos que aumentar la vigilancia sobre la eficacia y la eficiencia de todas las políticas a poner en marcha a corto y medio plazo.

Para hacer este análisis de prospectiva, se definió una especie de «plan estratégico» para jugar con escenarios de futuro e imaginar qué situación podíamos encontrarnos en torno al año 2007 y ver cómo podíamos trabajar en tres grandes líneas: en el primer reto qué teníamos que hacer para contar con las personas competitivas para las empresas competitivas que queríamos en nuestro territorio; el segundo reto, cómo fomentar la cultura emprendedora; y el tercer reto, cómo hacer una mayor y mejor cooperación entre el ámbito local y regional, que, como conocen, en las políticas de empleo del Principado es un área muy importante con grandes dotaciones económicas.

¿Cómo se hizo esto? Con un proceso más abierto. En este proceso de reflexión de futuro no intervienen únicamente los agentes sociales, es decir, los dos sindicatos mayoritarios y la Federación Asturiana de Empresarios, sino que, de acuerdo con el Gobierno, se amplía el ámbito de reflexión a más actores sociales: actores de distintas organizaciones, cámaras de comercio, asociaciones empresariales, clubes de empresas y entidades de distintos ámbitos de la sociedad. Hasta 150 personas han participado en un proceso de reflexión guiado por una consultora externa que nos ha permitido alcanzar una fase de desarrollo que a plazo de

dos meses tendremos nuevas propuestas de acción que introducir. Este proceso se ha apoyado con una página web en la que están todas las documentaciones e informaciones que desde la Dirección de Empleo hemos estado manejando en los últimos cuatro años.

¿Por qué es importante, a mi modo de ver, este proceso de prospectiva, y cómo lo relacionamos con la evaluación? En el entorno de los veinticinco años de reconversión ha habido trabajos muy meritorios sobre todo de las partes empresariales, que han hecho, a mi modo de ver, un excelente trabajo para aumentar la competitividad de las empresas. En esa situación aparece el Pacto Institucional del Empleo aportando cierta estabilidad social, y esta última nueva concertación que, como ven, cambia ya los conceptos que manejan. Ya no se habla tanto de pacto y de empleo sino que se habla de conceptos como desarrollo económico, competitividad y también empleo. Pero, como les decía, los agentes sociales tienen una duda sobre si estamos haciendo las cosas adecuadamente de cara a un escenario futuro, porque hay variables nuevas de gran importancia que están incidiendo en la economía regional y deciden hacer esta reflexión estratégica. Deciden, a mi modo de ver de manera inteligente, y no voy a decir generosa, abrir el campo de negociación en el que están inmersos el Gobierno, los sindicatos y la patronal a nuevos actores.

Esto tiene que dar en un plazo de dos, tres meses, un conjunto nuevo de acciones propuestas por estos actores sociales que serán introducidas en los procesos de negociación y concertación social como *input* a las mesas de evaluación. Posiblemente en el mes de febrero o marzo, cuando los agentes sociales y el Go-

bierno se sienten para evaluar el primer año de la concertación social, del acuerdo para el desarrollo económico, la competitividad y el empleo, no sólo tendrán encima de la mesa si el dinero estaba en los presupuestos, si se han hecho las acciones, qué ha pasado con las acciones que hemos realizado en el pasado, sino que también tendrán encima de la mesa una nueva serie de acciones propuestas por los que han participado en este proceso. En ese momento estaríamos en una condición excelente para estar trabajando ya en la reprogramación de las acciones con una prospectiva, con una visión a medio plazo, y habríamos superado la planificación basada en el retrovisor y en la ejecución pasada, combinándola con una reprogramación teniendo los ojos y la cabeza mirando hacia el futuro.

Esto nos daría lugar ya a elaborar un sistema más provisional de gestión estratégica y en este momento estamos diseñando en la cocina cómo mantener este proceso de reprogramación y gestión estratégica en el tiempo, porque posiblemente el mundo no se acabe en 2007 y necesitemos trabajar con técnicas prospectivas a medio plazo.

Por lo tanto, en el campo de la evaluación no sólo hacemos este seguimiento de lo que ha ocurrido en el pasado, sino que estamos trabajando de cara al futuro en los tres grandes campos que les decía: qué personas o qué competencias profesionales necesitamos para nuestras empresas en un entorno cada vez más competitivo, para que sean flexibles y adaptables a la evolución de los mercados; cómo fomentar la cultura emprendedora, cómo poner en valor los múltiples recursos y servicios que tenemos para los emprendedores; y cómo aumentar la cooperación entre lo local y el ámbito regional.

A partir de ahí tendremos las acciones a emprender, que contrastaremos con las que tenemos en la concertación social e introduciremos cambios en la mejora del sistema público de empleo. Debe ser un *input* importante para la segunda fase de su modernización, y estableceremos cómo debe ser esa propuesta de relación continua, que posiblemente basaremos en el Observatorio de las Ocupaciones.

Esto es en resumen mi exposición, que pretendía ser un breve ejemplo de un proceso de apertura, de transparencia, de participación que busca la responsabilidad entre lo público y lo privado, porque consideramos que para que una región tenga éxito es necesario todo lo dicho. Porque el tránsito de una región con fuerte conflicto y tensión social a otra que basa su estrategia en la cooperación entre todos los actores, y entre lo público y privado, necesita un proceso de aprendizaje en el tiempo, de aprendizaje de la confianza mutua y la cooperación. En eso estamos y este es el punto donde la evaluación es importante para nosotros.

MODERADOR. Muchas gracias, José Luis Álvarez. Los periodistas sabemos bien que abreviar es una de las partes más difíciles del proceso de contar, sobre todo cuando hay que abreviar cosas complejas. Vamos a conocer ahora el caso específico de Gijón, una ciudad que ha adquirido cierto carácter referencial en cuanto a la creación, a la promoción municipal de políticas de empleo. De ello nos va a hablar Gonzalo González Espina que es director de la Agencia Local que se ocupa de estos temas.

GONZALO GONZÁLEZ ESPINA (Director de la Agencia Local de Promoción Económica y Empleo):

En esa línea de síntesis vamos a tratar de ser lo más sucintos posible. El modelo que nos permite desarrollar esta evaluación de la Estrategia Europea por el Empleo en el ámbito local, y en el que no voy a extender excesivamente, es un modelo que trata de generar información que sirva para guiar la toma de decisiones de las administraciones públicas y también un modelo que se basa en la fiscalización de esas actuaciones llevadas a cabo con fondos públicos, tratando de buscar la máxima eficiencia de la calidad de los programas. Sobre todo es un mecanismo que debe generar un debate sobre esos programas y sobre los problemas a los que intentan dar solución.

El debate debe tener, tal como apuntaba Esteban Lozano, un espacio público y transparente para desarrollarlo entre todas las partes involucradas, y aunque suene un poco convencional, discutido de forma neutra y no predeterminada, no tratar de defender lo que a todas luces puede haber sido un fracaso, y tratar de incentivar y promover lo que sería o ha sido un éxito. En cualquiera de los casos, se trata de promover una cultura de la evaluación que nos facilite una reflexión permanente sobre las acciones que en los ámbitos del empleo, la formación y la promoción económica hemos llevado hasta el momento buscando una mejora continua.

Toda esta perspectiva responde ni más ni menos que a un modelo territorial propio que utiliza una estrategia de referencia comunitaria para su implementación. Ese modelo de desarrollo local tiene un instrumento, que es una agencia de desarrollo local basada en un estándar progresivo de calidad y vinculada estre-

chamente a lo que sería el enfoque de la responsabilidad social organizativa, como no podía ser de otra manera, y al mismo tiempo en la búsqueda coherente de la articulación entre las distintas dimensiones de la gestión como son las personas, la organización, la sociedad, y con unos principios y valores éticos, como son la gestión responsable; las personas en el centro, las agencias de desarrollo como redes de personas. Las organizaciones que desarrollan esta estrategia avanzan hacia la excelencia, procurando una mejora progresiva tanto en la definición de sus objetivos con una estructura acorde para el desarrollo de los programas, un modelo de gestión estandarizado y homologable en el conjunto de los modelos de gestión del desarrollo territorial, y una visión que es la innovación a lo largo de todo el proceso.

Esa estructura responde a una clara voluntad política que en el año 1996 comienza con la Agencia Local de Promoción Económica y Empleo, de estructura mixta, al estar compuesta por dos sociedades anónimas y por un servicio municipal de empleo y formación. Ese conjunto lo conforman aproximadamente unas 700 personas, con 78 procesos certificados y un presupuesto medio de 27 millones de euros, que viene a representar en los últimos seis años aproximadamente el 13% del presupuesto municipal destinado al desarrollo de políticas activas de empleo en Gijón.

El desarrollo de toda esta estrategia responde a una clara voluntad de apoyo a la gobernabilidad local a partir de dos planes estratégicos que permiten tener la visión integrada del entorno local, y esa visión global de la que emana específica-

mente una serie de ejes estratégicos. En concreto, en el segundo plan estratégico de Gijón, con un horizonte temporal de 2002 a 2012, el primer eje estratégico sería el de promoción económica y empleo. La originalidad de este último plan estratégico, inédito en España, es la articulación simultánea de una serie de planes sectoriales que nos permiten incidir de una manera enfática en cinco áreas.

Tenemos un plan de horizonte a largo plazo y tenemos la obligatoriedad de programar en el más corto plazo. Todo esto no se explica de casualidad, sino que responde a una estrategia sostenida en el tiempo que viene desde el año 1988 y que, a través de diferentes procesos de concertación social, explican cuál es el nivel de desarrollo en la capacidad de organización del territorio que el Ayuntamiento de Gijón ha tratado de plasmar.

Esa estrategia ve la luz integrada en lo que sería la concertación del Pacto de Gijón por el Empleo suscrito en enero del año 2003 por los agentes sociales y el Principado de Asturias, y abarca una serie de ejes que nos permiten establecer una relación estrecha desde el plano local con la Estrategia Europea por el Empleo. Creemos que el plano local es el espacio en el que se desarrollan multitud de interacciones y en el que cada territorio tiene una personalidad propia definida que le puede permitir articular medidas y actuaciones que complementen la estrategia de referencia comunitaria. La estrategia a nivel europeo, lógicamente, tiene que aterrizar en el ámbito más cercano a la ciudadanía.

La equivalencia de los pilares de la Estrategia Europea por el Empleo con el propio pacto Gijón por el Empleo serían: el primer pilar de la empleabilidad, con

dos ejes estratégicos, el plan de empleo y el plan de formación dentro del pacto Gijón por el Empleo. El segundo pilar de la Estrategia Europea por el Empleo, definido en la Cumbre de Luxemburgo como de cultura empresarial, tiene su correlato con el de promoción económica e industrial. El tercer pilar sería el de adaptabilidad y tiene su correlato también con el de promoción económica e industrial, así como el de innovación tecnológica. Y por último, el pilar cuarto de igualdad de oportunidades, tiene su correlación lógica con lo que serían los programas transversales desarrollados en el marco del pacto Gijón por el Empleo.

El plan de empleo local tiene una serie de medidas orientadas a la generación de un empleo de inserción en algunos casos o de calidad y estabilidad en otros, atravesados por enfoques transversales, como la igualdad de género o la prevención de riesgos laborales como un elemento indispensable en el desarrollo de esta estrategia, y vamos apuntando algunos resultados.

Como complemento, el estudio que ha desarrollado la universidad ha entrado en los ámbitos del impacto a nivel local de estas medidas, y me voy a limitar a describir los datos de un carácter más cuantitativo. Cada eje genera unos resultados. En líneas generales, los objetivos se han cubierto en una expectativa superior al 90%, 95% en la mayor parte de los casos, cuando no han superado las previsiones iniciales, tanto en empleo como en formación. En todos los casos sí partíamos de una definición del modelo, y por lo tanto de una serie de datos previsionales que, en esta falta de cultura de la evaluación inherente en muchas ocasiones a nuestros programas, nos lleva en ocasiones a no tener puntos referenciales de par-

tida. Nosotros nos arriesgamos a ponerlos y, a pesar de todo, conseguimos acercarnos muchísimo a ellos sin tener antecedentes previos que nos facilitaran hacer una aproximación. Pese a carecer de esa experiencia previa, fuimos acertando en bastantes resultados; y en aquellos en los que no acertamos, lo más importante es que identificamos los motivos por los que no lo hicimos.

El tercer eje es de innovación y desarrollo tecnológico: el ámbito local de Gijón es el precursor en el ámbito nacional de los parques científico-tecnológicos promovidos por un ayuntamiento. En este caso concreto, había indicadores de los cuales no teníamos ningún tipo de referencia, y por lo tanto, en los datos previsionales del pacto no nos atrevimos ni a ponerlos, sí los pusimos a nivel económico pero no a nivel de impacto en cuanto a empresas beneficiarias, y por eso no había un dato previsional.

El último apartado de promoción económica e industrial también generó una serie de resultados bastante satisfactorios y bastante ajustados a las previsiones que habíamos establecido inicialmente.

En definitiva, los resultados finales darían aproximadamente: 15.300 personas beneficiarias de las acciones en favor del empleo. En todo caso, la dimensión de esta cantidad de personas contratadas hay que ubicarla en el referente de que durante el mismo periodo aproximadamente se realizaron en Gijón unas 300.000 contrataciones. Es decir, nuestro impacto, a pesar del enorme esfuerzo local y regional, no representó más que un 5% de la oscilación del propio mercado de trabajo. Sin embargo, como posteriormente se explicará en el estudio de la universi-

dad, aunque ese impacto aparentemente sea muy modesto, hay que tener en cuenta que el papel de lo local es verdaderamente importante en la articulación de esa estrategia europea concebida en instancias mucho más elevadas y alejadas de la ciudadanía, pero que puede aportar elementos correctores y elementos adaptativos a lo que sería el ámbito local.

Lo más relevante sería tal vez hablar de que, de una previsión inicial de movilizar 154 millones de euros, se llegó a una cifra notablemente superior, casi un 40%, de 242 millones de euros, y fruto de la evaluación positiva tanto de los agentes sociales como de la administración local y el Principado de Asturias, se ha promovido la suscripción el 14 de mayo pasado de un pacto, el Pacto Gijón Emprende que será objeto de una presentación mañana. Con esto daría por concluido mi presentación.

CONSUELO ABELLÁN (Responsable del equipo de evaluación y profesora titular de la Universidad de Oviedo, Departamento de Economía): Voy a presentar algunos de los principales resultados de este trabajo de evaluación. Hablaré yo primero de resultados más globales, del mercado de trabajo considerado en conjunto, y después Florentino descenderá al nivel de las acciones por el empleo.

Los objetivos que nos hemos planteado han sido evaluar el pacto Gijón por el Empleo desde la perspectiva de la Estrategia Europea por el Empleo, en qué medida este pacto ha servido para avanzar en el camino que nos plantea esa estrategia. Además, un segundo objetivo del trabajo es proponer una metodología que

pueda ser exportable a otros municipios, que no sirva solamente para aplicar en Gijón, sino que pueda ser extensible al resto de municipios.

¿Por qué Gijón nos parece un buen ejemplo o un buen caso de estudio para este tipo de trabajos? En primer lugar, por la larga experiencia que tiene el municipio en la gestión y aplicación de medidas activas para el empleo, no hay que olvidar el Plan Estratégico por el Empleo, el Plan Estratégico de Gijón o los programas de acción prioritaria que ya desde los principios de los años noventa se vienen aplicando en Gijón. Además porque siempre ha habido una concepción de estas políticas por el empleo integral-integradora: integral porque casi desde el principio se han gestionado íntegramente todas las políticas, todas las medidas de empleo desde el nivel local, desde el año 1996 las gestiona la Agencia Local de Promoción Económica y Empleo, y además es un punto de vista integrador porque trata siempre de buscar el consenso de los agentes sociales acerca de estas medidas. Y por último, porque el municipio de Gijón realmente tiene un peso específico muy grande dentro de Asturias, de hecho es la ciudad más grande en población.

Los datos en que nos hemos basado para hacer este trabajo son, por un lado, los registros que han generado las diferentes acciones por el empleo, es decir, los datos que hay en la agencia sobre los usuarios y sobre las características de estos beneficiarios. Por otro lado, hemos hecho seis encuestas específicas, como la encuesta del mercado de trabajo y la encuesta a beneficiarios de acciones de empleo. La encuesta del mercado de trabajo es una encuesta que ya se ha hecho en dos ocasiones anteriores, en 1998 y en 2000. Se trata de una especie de EPA, de

encuesta de población activa, pero a nivel municipal. Ahí entran beneficiarios y no beneficiarios, es una muestra aleatoria que se intenta que sea representativa de la población del municipio de Gijón. La otra encuesta está dirigida específicamente a beneficiarios de acciones de empleo. Eso desde el punto de vista de las encuestas a individuos.

Desde el punto de vista de las empresas, hemos entrevistado a empresas que solicitaron en su momento ayudas a la contratación y a empresas que no lo solicitaron como grupo de control, y después hemos encuestado a empresas que se beneficiaron de ayudas a la creación de empresas del centro municipal y a empresas que no se beneficiaron como grupo de control. Y por último, hemos utilizado todos los datos disponibles publicados a nivel agregado y a nivel individual: los datos que publica SADEI, datos de la Dirección General de Empleo, datos de EPA, etc.

Para ver la estructura del trabajo, en primer lugar se analiza el contexto socioeconómico de Gijón porque éste determina el punto de partida. En segundo lugar, hacemos un análisis global de los objetivos generales de la Estrategia Europea por el Empleo, pero desde un punto de vista muy global, para el cual utilizamos una metodología novedosa. Después descendemos al nivel de los tres objetivos generales de la estrategia, que son: el pleno empleo, la calidad y la productividad y la cohesión e integración social; y luego vamos descendiendo un nivel más hasta las directrices específicas.

Voy a hablar de este análisis global de objetivos generales y de los objetivos, pero desde un punto de vista global: qué es lo que ha pasado durante el periodo

del pacto en Gijón con el pleno empleo, con la calidad y la productividad y la cohesión e integración. Y en la segunda parte de la exposición, de cómo las medidas incluidas en el pacto afectan a estos objetivos y a las directrices específicas.

En primer lugar hablaremos del contexto socioeconómico en el municipio de Gijón. Hay dos rasgos muy claros: la evolución demográfica de la población potencialmente activa del municipio de Gijón y los cambios que han ocurrido en la actividad económica.

La evolución demográfica hay que analizarla porque afecta a los resultados del pacto. ¿Qué se ve si analizamos qué ha pasado con la población en edad de trabajar, de 16 a 64 años, en Gijón en los años en los que ha estado vigente el Pacto por el Empleo? Lo primero que se ve es que hay un estancamiento; la población entre 16 y 64 años ni ha crecido ni ha disminuido. Pero por grupos de edad la evolución ha sido distinta. De hecho, la población menor de 25 años ha disminuido, y ha aumentado la población entre 25 y 29, que nosotros calificamos como entrantes potenciales en el mercado de trabajo, dado que cada vez se está retrasando más la edad de incorporación al mercado de trabajo porque la gente se educa más y tarda más en incorporarse al mercado. Y por último, ha habido un aumento importantísimo de la población entre 50 y 59 años, que en parte podemos explicar como efecto de los movimientos migratorios que hubo en los años sesenta. En el gráfico se ve claramente cómo los tramos de edad de 15 a 19 y de 20 a 24 han disminuido un 22% entre los dos; el último rectángulo es la población de 60 a 64 años, los emigrantes que no están ahí porque emigraron en los años se-

setenta; y el tramo de 55 a 59 es el que ha crecido de forma espectacular durante el periodo del pacto.

En cuanto a los cambios en la actividad económica, todos sabemos que ha habido un proceso de reajuste industrial que ha provocado una caída muy importante del empleo. Desde 1986 hasta 1997, cerca de 7.900 empleos, lo cual supone un 53% del empleo industrial; y de estos 7.900 empleos, 5.500 eran del sector del metal, es decir, más de la mitad de ese reajuste ha recaído sobre el sector del metal. Desde ese año 1997, el empleo industrial se ha estabilizado alrededor de 16.700 empleos, lo que pasa es que ha habido un reajuste entre ramas, es decir, hay algunas ramas en las cuales ha disminuido el empleo, y por ejemplo la rama del metal ha vuelto a crecer un poco (un 4%). De tal forma esto nos sitúa en que al comienzo del pacto el 30% de los varones de Gijón de edad intermedia (entre 30 y 49 años) estaba empleado en la industria, cuando en Asturias ese porcentaje es del 21% y en el resto de España del 18%. Además, de esos varones de edad intermedia que están en la industria, el 65% está en el metal, y si nos vamos a los de edad más avanzada, de 50 a 64 años, es el 80%.

Este proceso de reajuste industrial ha coincidido en el tiempo con el despegue de la terciarización, el crecimiento espectacular del sector de servicios. Desde 1996 se han creado 18.000 empleos netos en Gijón en el sector servicios, lo cual supone un crecimiento del 38%. Casi el 90% de ese crecimiento se ha basado en cuatro ramas de los servicios, que son intermediación financiera y servicios a empresas, servicios sociales, personales y culturales, y el comercio. Lo que esta-

mos viendo es que ha habido un nuevo modelo de crecimiento que ya no está basado en la industria sino en el sector servicios, y Gijón tiene un papel protagonista en este modelo de crecimiento, porque ha sido, de hecho, el municipio asturiano que más empleo ha creado dentro del sector servicios.

El segundo apartado es el análisis global de los objetivos generales. Para este análisis global hemos desarrollado un método muy sencillo pero además muy visual. Vamos a proponer una nueva metodología que se basa en segmentar la población en edad de trabajar, de 16 a 64 años. La vamos a dividir en cuatro grupos en función del grado de inclusión de la población en el mercado. Esta metodología nos permite tener una visión global pero también nos permite entender cómo se cumplen los distintos objetivos.

El primer segmento, segmento A o sector primario, es el que está compuesto por empleos de buena calidad. Ahí están los asalariados que tienen contratos indefinidos y los autónomos con cierta experiencia, que están establecidos con su empresa.

En el sector secundario tenemos empleos de menor calidad. Esta segmentación puede parecer la usual del sector primario y secundario del mercado de trabajo, pero no es así, porque además de los asalariados con contratos temporales y los autónomos que no tienen tanta experiencia, incluimos también parados con experiencia reciente, para tratar de recoger a esa gente que está en el circuito de empleos y trabaja de forma regular aunque intermitente, no trabaja de forma continua.

Luego ya, tenemos dos sectores que llamamos de excluidos. Los excluidos de segundo grado serían los parados sin experiencia, parados de larga duración y parados de corta duración pero que no tienen experiencia, es decir, que no están en el circuito de empleos. Por último, los inactivos son excluidos de primer grado.

Así, los dos primeros segmentos serían los segmentos mejores y los dos últimos los peores; los incluidos en el mercado de trabajo y excluidos del circuito de empleos. Vamos a ver es cómo han evolucionado a lo largo del periodo del pacto estos segmentos, y eso nos va permitir ver varias cosas. Por ejemplo, el objetivo de pleno empleo de la estrategia por el empleo. ¿En qué consiste el objetivo del pleno empleo? Consiste en hacer que aumente el tamaño de los dos primeros segmentos a costa de reducir el tamaño de los dos últimos. Por ejemplo, el objetivo de calidad, que aumente el tamaño del sector primario a costa de reducir el tamaño del sector secundario, del B. Luego las distintas medidas de acciones de empleo que se pueden tomar, lo que tratan siempre es de eliminar barreras entre estos segmentos, de tal forma que los trabajadores de Gijón puedan tener un cierto grado de movilidad ascendente, pasar del sector D al C, del C al B y del B al A, sobre todo del C y el D hacia el B y el A.

¿Qué ha ocurrido con esos segmentos? Lo que se ve es que la evolución ha sido muy parecida para los hombres y para las mujeres. Se ven claramente los cuatro segmentos; ha aumentado el tamaño de los dos primeros (recordamos, los segmentos buenos) y ha disminuido el tamaño de los dos segundos (los segmentos malos). Lo que pasa es que esa variación siempre ha sido mucho más acusada

para las mujeres que para los hombres. En todos los segmentos se ve casi el doble de variación para las mujeres que para los hombres. En principio avanzamos en la buena dirección.

Eso es la evolución desde 1998 hasta 2003. ¿Cómo estamos ahora, en Gijón en 2004? Lo que se ve es que varones y mujeres, en los segmentos B y C (que son la gente que está en el circuito de empleos de forma intermitente y los parados), están bastante igualados. La gran diferencia entre hombres y mujeres está en los segmentos A y C: se ve que hay muchos más hombres que mujeres en proporción, siempre en términos relativos, en el segmento A, pero es porque las mujeres están en el segmento D, están inactivas. Es decir, tenemos más mujeres inactivas que hombres. Como vemos ahí, un 46,3% de los hombres estaba en el segmento A con buenos empleos; el tamaño del sector secundario es parecido para hombres y mujeres (alrededor del 20%); y el sector C, el de parados que no están en el circuito de empleos, es de alrededor del 5% para los dos.

Pasemos ya al objetivo de pleno empleo, después veremos la calidad y productividad y la cohesión e integración. La evolución del empleo en el municipio de Gijón: tenemos que tener en cuenta que Gijón es un territorio muy limitado y que no está desconectado de su entorno, de tal manera que no es lo mismo ver la evolución del empleo de las empresas que están localizadas en Gijón, que esos empleos pueden estar ocupados por personas de fuera, que ver la evolución del empleo de las personas residentes en Gijón, que incluso pueden trabajar fuera. Es decir, podemos ver empleo creado o crecimiento del empleo de empresas localiza-

das en Gijón y, por otro lado, crecimiento del empleo entre la población gijonesa. Cualquiera que sea la fuente de datos que utilicemos, lo que se observa es que a lo largo del período del pacto, de 1999 a 2003, se crearon unos 10.000 empleos, tanto empleo en las empresas como en la población, lo cual supone un aumento de entre el 11% y el 12%, según la fuente.

Además, lo que es más importante todavía, ese incremento del empleo no se ha producido de forma discontinua, sino que ha sido gradual y estable, ha crecido más o menos todos los años un 3%. Nos sitúa eso en una senda de crecimiento estable, lo cual no había ocurrido desde los últimos veinte años en Gijón, o sea, que es un rasgo bastante destacable. Y por último, como consecuencia de este crecimiento del empleo, la tasa de empleo de Gijón pasó del 48,9% al 54,1%, es decir, aumentó en 5,2 puntos porcentuales.

¿Qué pasa con la tasa de empleo? La tasa de empleo mide en términos globales el porcentaje de personas empleadas sobre el total de la población entre 16 y 64 años; lo que pasa es que la población no es homogénea, hay distintos grupos, y hay unos que intrínsecamente son más empleables que otros. La tasa de empleo puede aumentar porque aumenta la empleabilidad de los grupos, o también puede aumentar sencillamente porque cambia la composición de la población. La tasa de empleo es una media ponderada, si cambiamos la ponderación de los grupos, porque los grupos más empleables han crecido y pesan más, también crece la tasa de empleo sin que aumente realmente la empleabilidad de esos grupos.

Entonces, descomponemos esa variación de la tasa de empleo del 5,2% en lo que se puede atribuir a cambios en la empleabilidad de los distintos grupos y lo que podemos atribuir a cambios en la composición de la población, es decir, a cambios demográficos. Hemos hecho seis grupos, tres de hombres y tres de mujeres, por edad (jóvenes, edad intermedia y edad más avanzada), y lo que se puede ver es que prácticamente de ese 5,2% el 5% ha sido debido a cambios en la empleabilidad, ese aumento de la tasa de empleo ha sido porque ha aumentado la empleabilidad de los distintos colectivos, porque aunque ha habido cambios demográficos, al final se han anulado entre sí. Además, dentro de los cambios en la empleabilidad, el mayor cambio ha sido el experimentado por las mujeres (un 5,8%), por todas las mujeres, y sobre todo por las mujeres de edad intermedia. De hecho los hombres han disminuido su empleabilidad en términos globales, aunque vemos que ha disminuido sobre todo la de los jóvenes y los de edad intermedia, los de edad avanzada han aumentado un poquito. Pero en términos netos la empleabilidad de los varones ha caído. Por tanto los varones contribuyen negativamente a la tasa de empleo.

Otro hecho importante es que ha aumentado la empleabilidad de las personas de edad más avanzada en 2,5 puntos. Eso es lo que vamos a decir del objetivo del pleno empleo.

Sobre el objetivo de calidad y productividad: la calidad del empleo es algo que se puede medir, depende de muchos aspectos de los empleos, en concreto de todos los aspectos que se estudian en el trabajo: estabilidad, jornada laboral, ocu-

paciones y salarios. Estos son aspectos objetivos, que se pueden medir. Como no hay tiempo para hablar de todo, vamos a hablar solamente del objetivo de estabilidad, que da una medida de su calidad. El primer rasgo a destacar es que no es muy positivo, pero ya se sabe que la tasa de temporalidad se ha mantenido estable en Gijón alrededor del 30%, y eso le sigue situando por encima de la tasa de Asturias y del resto de España.

Sin embargo, la explicación de por qué esta tasa de temporalidad es tan elevada no es la misma para hombres que para mujeres. Para los hombres lo que ocurre es que en Gijón tenemos menos hombres en el segmento A, con trabajos estables, y a cambio más hombres en el segmento D, y recuerdo que son hombres en edad activa. Si están en el segmento D, si son inactivos, por algo será. En cambio, en las mujeres lo que ocurre es que tenemos más mujeres en el segmento B, el de los empleos intermitentes, que en otras zonas de Asturias y del resto de España están en el D, inactivas. Es decir, en Gijón por lo menos trabajan, de forma intermitente, pero trabajan. Ahí vemos cómo estamos casi igual que el resto de España, al 20%, en el sector secundario de mujeres y también en el sector de inactivos, pero estamos por encima del resto de Asturias en el sector secundario y por debajo en el de inactivos. Es decir, las mujeres de Gijón son más activas, lo que pasa es que terminan en mayor proporción en el segmento B.

Y el último objetivo general es el de cohesión e integración. En el trabajo se estudian los siguientes aspectos: el paro, la inactividad y los colectivos especialmente desfavorecidos. Para resumir, solamente nos vamos a fijar en la inactivi-

dad, y en un sector muy específico: el de los varones entre 50 y 64 años. En Gijón el 35% de los varones de esta edad entre 50-64 años son inactivos por retiro e incapacidad. En el resto de España esa tasa es del 21%, aquí tenemos muchos más. Les voy a llamar prejubilados, no tienen por qué serlo, pero sí es verdad que muchos lo son. Y eso es algo que nos viene impuesto, el pacto por el empleo no ha podido influir sobre ello porque de ese 35%, 16 puntos ya estaban prejubilados antes del año 2000, antes del inicio del pacto. Así que es una característica con la que tenemos que enfrentarnos. La importancia que va a tener esto la dirá mi compañero Florentino al final, con las recomendaciones.

EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DEL MERCADO DE TRABAJO EN EL MUNICIPIO DE GIJÓN

Proyecto UE: VS/2003/0693

Departamento de Economía
Universidad de Oviedo

OBJETIVOS

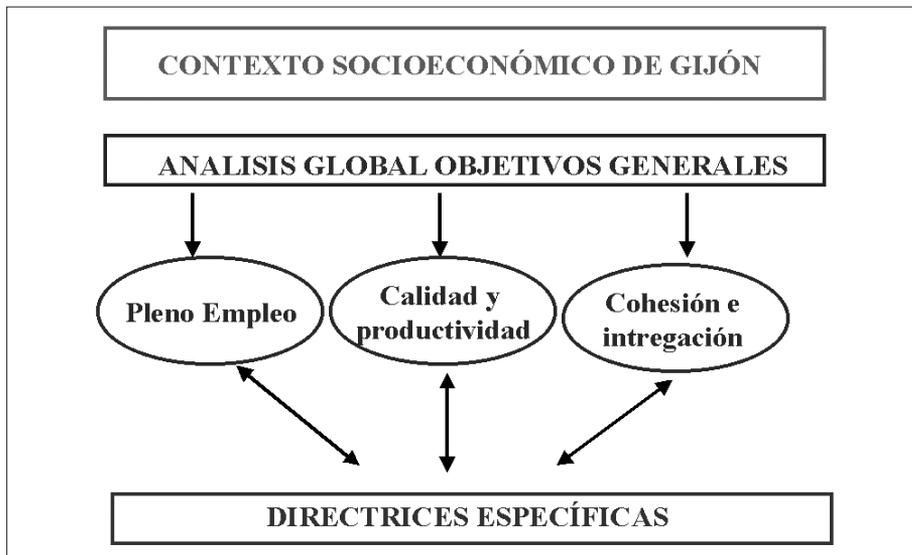
- **Evaluar el Pacto Gijón por el Empleo 2000-03, según la Estrategia de Empleo Europea**
- **Proponer una metodología para la evaluación periódica de Planes de Empleo locales, extensible a otros municipios europeos**

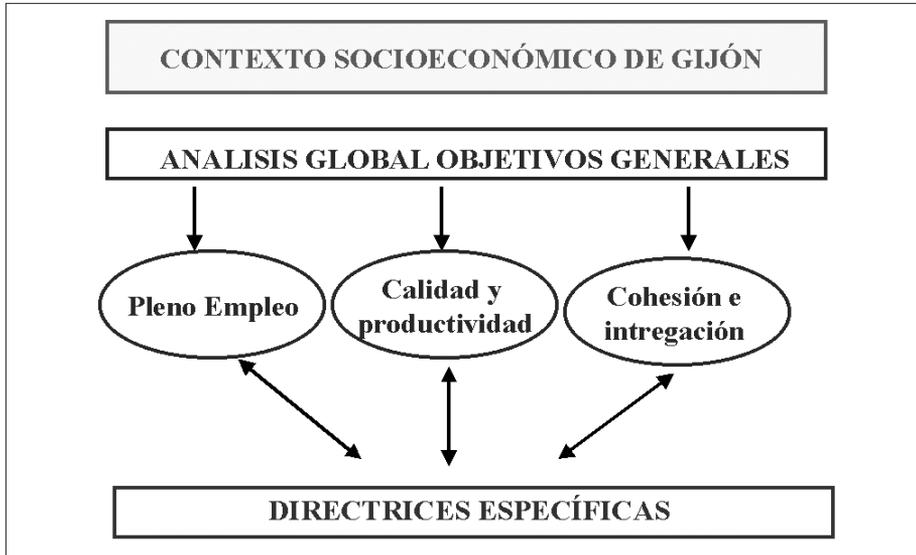
¿POR QUÉ GIJÓN?

- **Larga experiencia**
- **Concepción integral e integradora**
- **Peso específico del municipio dentro de Asturias**

DATOS UTILIZADOS

	POBLACIÓN	EMPRESAS
REGISTROS ACCIONES		
ENCUESTAS	<ul style="list-style-type: none"> • EMT • EBAE 	<ul style="list-style-type: none"> • AYUDAS A LA CONTRATACIÓN Y CONTROL • AYUDAS CME Y CONTROL
OTROS DATOS	SADEI, DGE, EPA...	





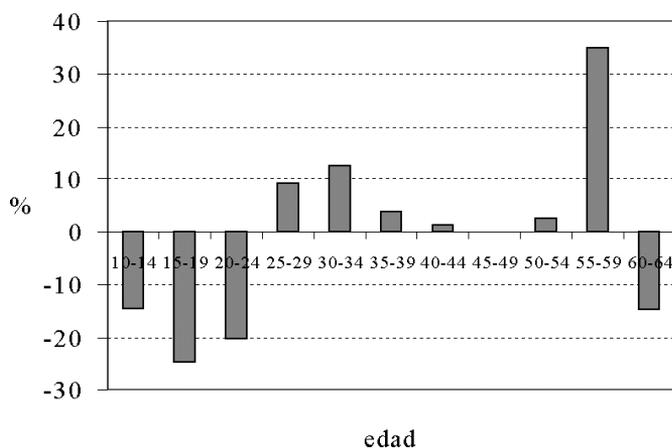
EL CONTEXTO SOCIOECONÓMICO

- Evolución demográfica
- Cambios en la actividad económica

EVOLUCIÓN DEMOGRÁFICA: 2000-2003

- Estancamiento de la población potencialmente activa
- Caída de la población menor de 25 años y aumento de la población entre 25 y 29 (entrantes potenciales en el mercado de trabajo)
- Aumento de la población de 50 a 59 años

EVOLUCIÓN DEMOGRÁFICA: 2000-2003

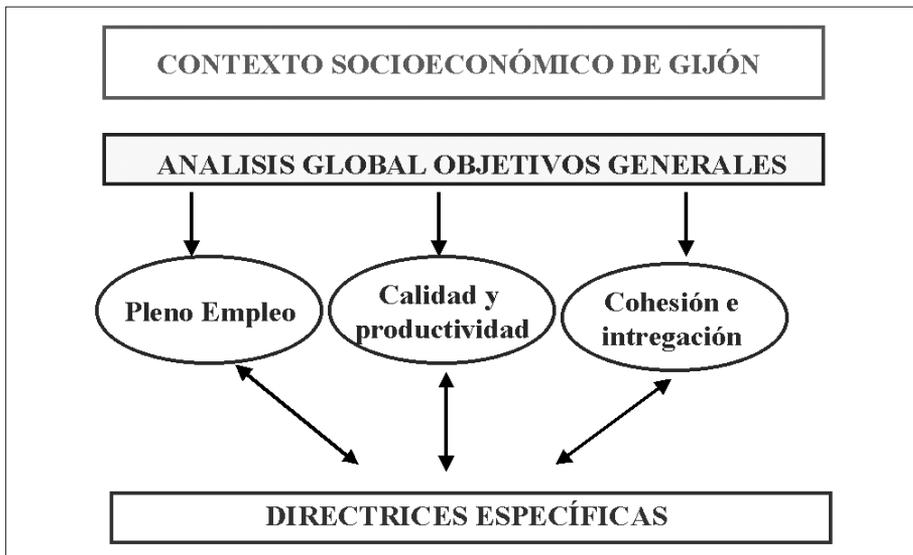
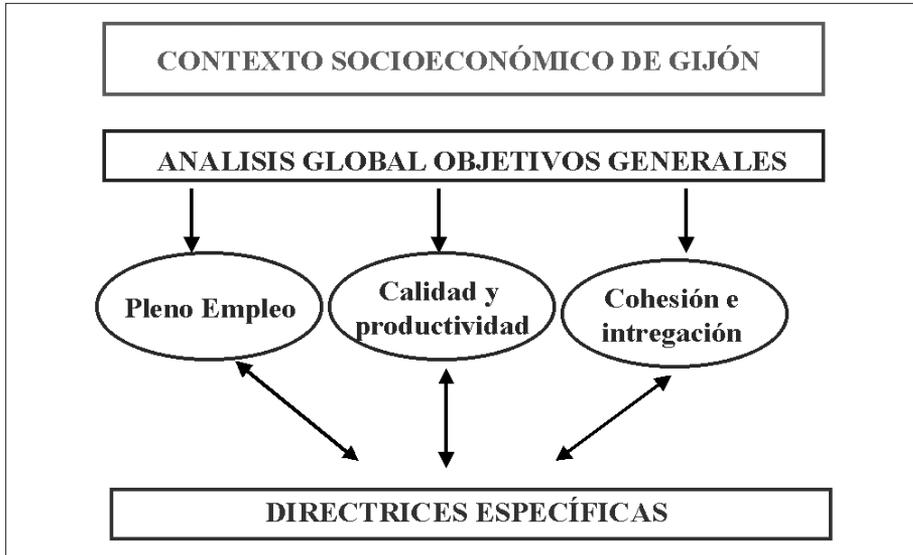


CAMBIOS EN LA ACTIVIDAD ECONÓMICA

- **Proceso de reajuste industrial**
 - **1986-97: caída del empleo industrial de 7.900 empleos (53%). De ellos, 5.500 en el sector del metal**
 - **Desde entonces, estabilización del empleo industrial (16.700), con reajuste entre ramas (nuevo crecimiento del metal, 4%)**
 - **Al comienzo del Pacto:**
 - **30% de los varones de edad intermedia empleados en la industria. España: 18%, Asturias: 21%**
 - **65% en el metal, 80% en los varones de edad avanzada**

CAMBIOS EN LA ACTIVIDAD ECONÓMICA

- **Despegue de la terciarización**
 - **18.000 empleos en los servicios desde 1996 (crecimiento del 38,4%)**
 - **Crecimiento basado en cuatro ramas:**
 - **Intermediación financiera y servicios a empresas**
 - **Servicios sociales**
 - **Servicios personales y culturales**
 - **Comercio**
 - **Gijón: papel protagonista en el nuevo modelo de crecimiento económico regional**



ANÁLISIS GLOBAL DE OBJETIVOS GENERALES

- **Se propone una nueva metodología basada en una segmentación del mercado de trabajo, en función del grado de inclusión de la población**
- **Permite tener una visión global de la evolución y el grado de cumplimiento de los tres objetivos generales**

LOS CUATRO SEGMENTOS

A

SECTOR PRIMARIO
(EMPLEOS DE CALIDAD)

- Asalariados contratos indefinidos
- Autónomos 2 o más años empresa

LOS CUATRO SEGMENTOS

A

SECTOR PRIMARIO
(EMPLEOS DE CALIDAD)

B

SECTOR SECUNDARIO
(EMPLEOS DE MENOR CALIDAD)

- Asalariados contratos temporales
- Autónomos menos de 2 años empresa
- Parados experiencia reciente

LOS CUATRO SEGMENTOS

A

SECTOR PRIMARIO
(EMPLEOS DE CALIDAD)

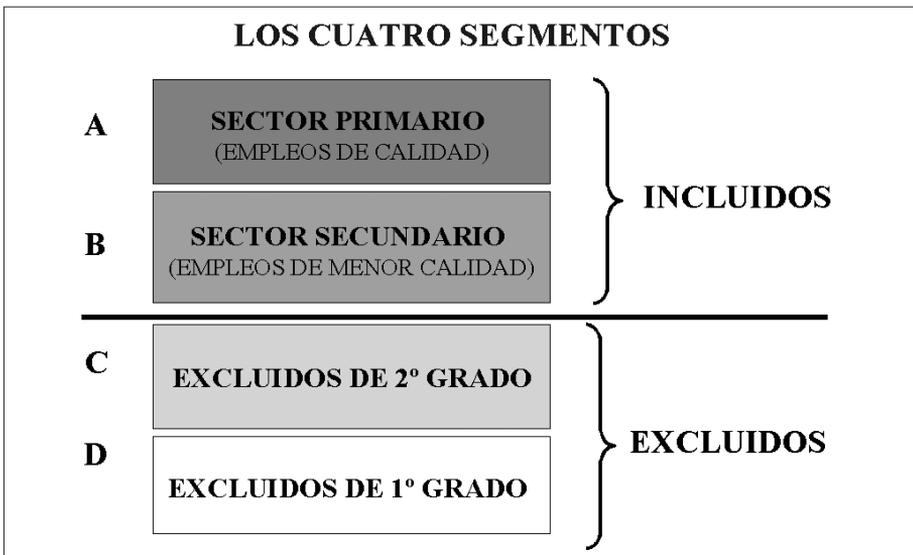
B

SECTOR SECUNDARIO
(EMPLEOS DE MENOR CALIDAD)

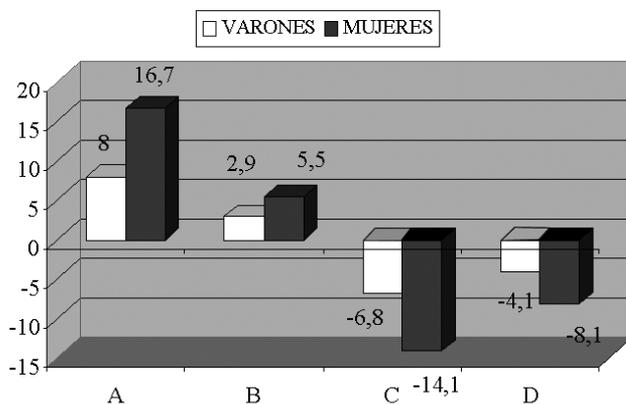
C

EXCLUIDOS DE 2º GRADO

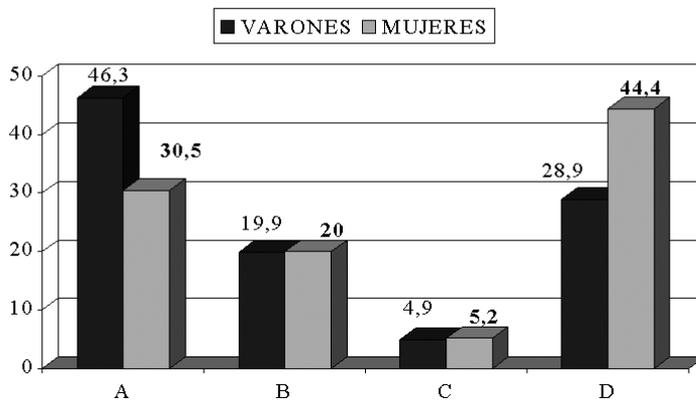
-
- Parados sin experiencia
 - Parados larga duración
 - Parados corta duración, experiencia no reciente

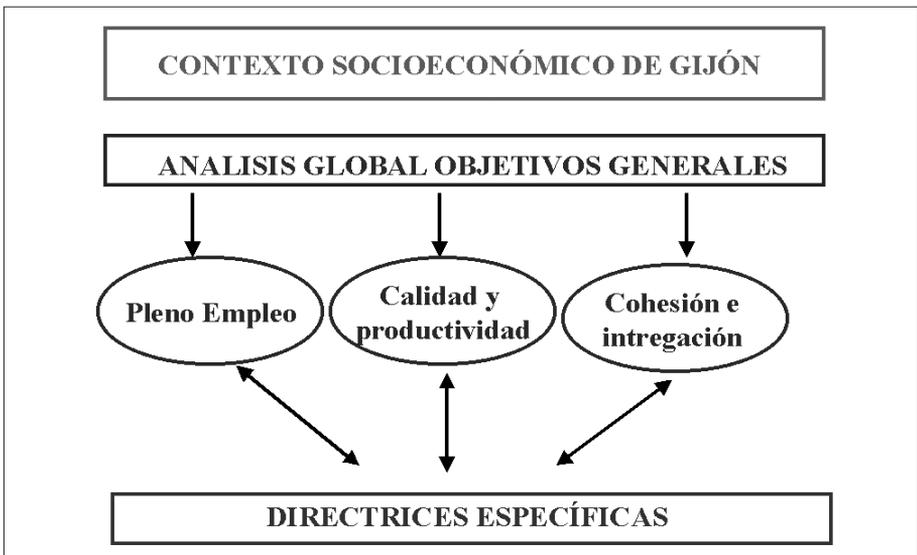
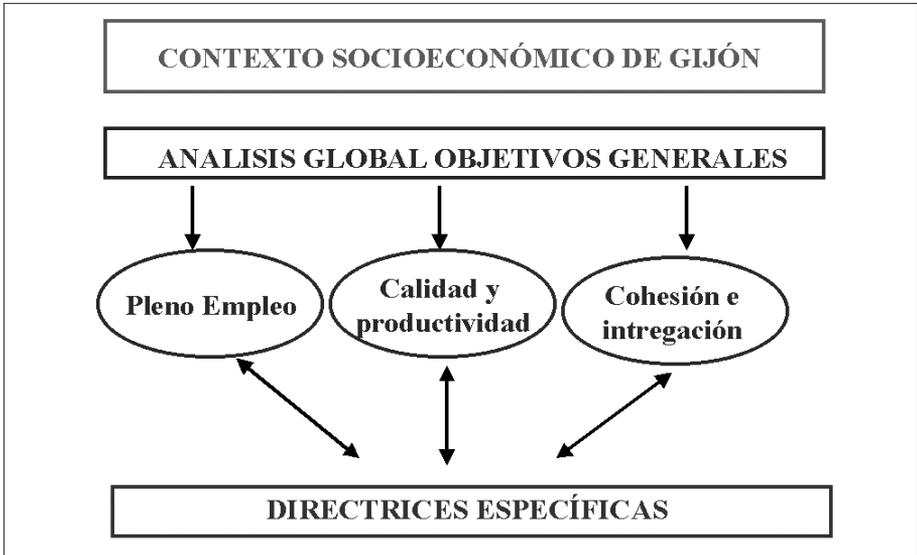


EVOLUCIÓN DE LOS SEGMENTOS, POR SEXOS: 1998-2004



COMPARACIÓN POR SEXOS, 2004





EVOLUCIÓN DEL EMPLEO

- **Aumento del empleo, tanto de empresas localizadas en Gijón, como de la población residente, aumentó en unos 10.000 empleos 1999 y 2003 (11-12%)**
- **El empleo ha crecido de forma estable, alrededor de un 3% anual.**
- **La tasa de empleo pasó del 48,9% al 54,1%**

DESCOMPOSICIÓN DE LAS TASAS DE EMPLEO

Edad	Cambios en la empleabilidad			Cambios demográficos		
	H	M	Total	H	M	Total
16-29	-0,7	0,7	0,1	-0,9	-0,7	-1,6
30-49	-1,1	3,5	2,4	0,9	0,2	1,1
50-64	0,9	1,6	2,5	0,3	0,1	0,4
Total	-0,8	5,8	5,0	0,4	-0,4	0,0

DESCOMPOSICIÓN DE LAS TASAS DE EMPLEO

Edad	Cambios en la empleabilidad			Cambios demográficos		
	H	M	Total	H	M	Total
16-29	-0,7	0,7	0,1	-0,9	-0,7	-1,6
30-49	-1,1	3,5	2,4	0,9	0,2	1,1
50-64	0,9	1,6	2,5	0,3	0,1	0,4
Total	-0,8	5,8	5,0	0,4	-0,4	0,0

DESCOMPOSICIÓN DE LAS TASAS DE EMPLEO

Edad	Cambios en la empleabilidad			Cambios demográficos		
	H	M	Total	H	M	Total
16-29	-0,7	0,7	0,1	-0,9	-0,7	-1,6
30-49	-1,1	3,5	2,4	0,9	0,2	1,1
50-64	0,9	1,6	2,5	0,3	0,1	0,4
Total	-0,8	5,8	5,0	0,4	-0,4	0,0

DESCOMPOSICIÓN DE LAS TASAS DE EMPLEO

Edad	Cambios en la empleabilidad			Cambios demográficos		
	H	M	Total	H	M	Total
16-29	-0,7	0,7	0,1	-0,9	-0,7	-1,6
30-49	-1,1	3,5	2,4	0,9	0,2	1,1
50-64	0,9	1,6	2,5	0,3	0,1	0,4
Total	-0,8	5,8	5,0	0,4	-0,4	0,0

DESCOMPOSICIÓN DE LAS TASAS DE EMPLEO

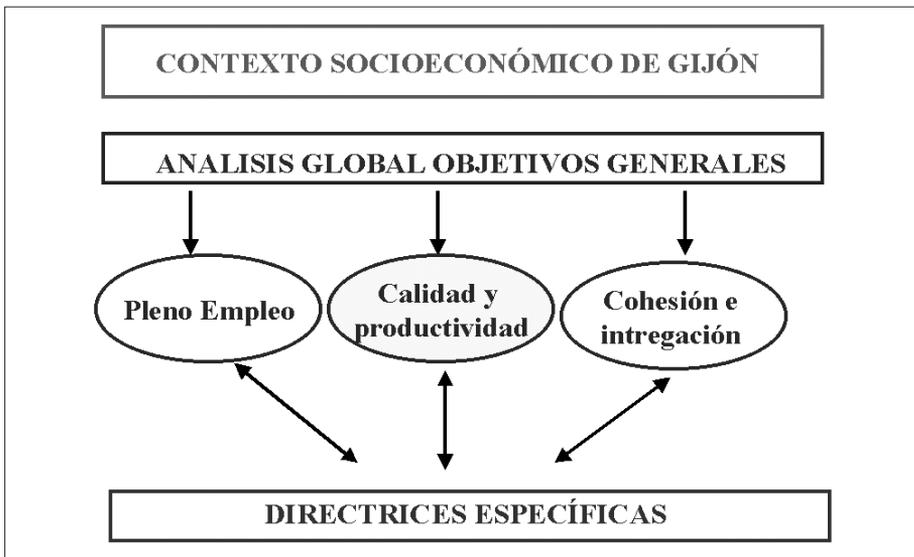
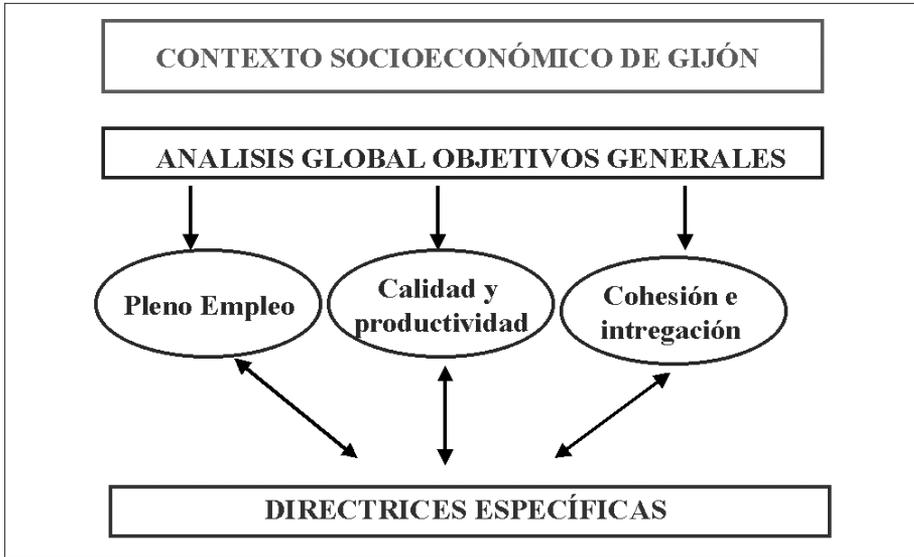
Edad	Cambios en la empleabilidad			Cambios demográficos		
	H	M	Total	H	M	Total
16-29	-0,7	0,7	0,1	-0,9	-0,7	-1,6
30-49	-1,1	3,5	2,4	0,9	0,2	1,1
50-64	0,9	1,6	2,5	0,3	0,1	0,4
Total	-0,8	5,8	5,0	0,4	-0,4	0,0

DESCOMPOSICIÓN DE LAS TASAS DE EMPLEO

Edad	Cambios en la empleabilidad			Cambios demográficos		
	H	M	Total	H	M	Total
16-29	-0,7	0,7	0,1	-0,9	-0,7	-1,6
30-49	-1,1	3,5	2,4	0,9	0,2	1,1
50-64	0,9	1,6	2,5	0,3	0,1	0,4
Total	-0,8	5,8	5,0	0,4	-0,4	0,0

DESCOMPOSICIÓN DE LAS TASAS DE EMPLEO

Edad	Cambios en la empleabilidad			Cambios demográficos		
	H	M	Total	H	M	Total
16-29	-0,7	0,7	0,1	-0,9	-0,7	-1,6
30-49	-1,1	3,5	2,4	0,9	0,2	1,1
50-64	0,9	1,6	2,5	0,3	0,1	0,4
Total	-0,8	5,8	5,0	0,4	-0,4	0,0

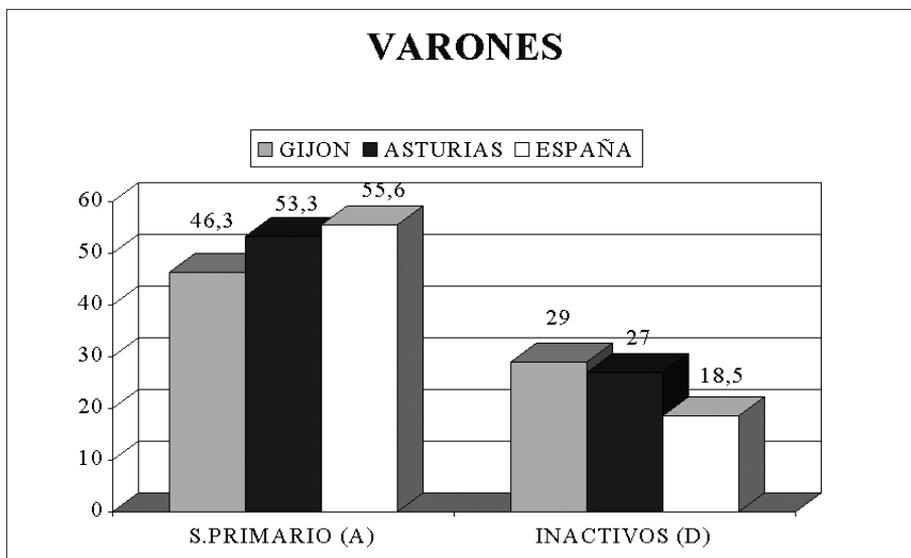


LA CALIDAD DEL EMPLEO

- **La estabilidad**
- **La jornada laboral**
- **Las ocupaciones**
- **Los salarios**
- **La satisfacción con el empleo**
- **La valoración de la utilidad de las políticas de empleo**

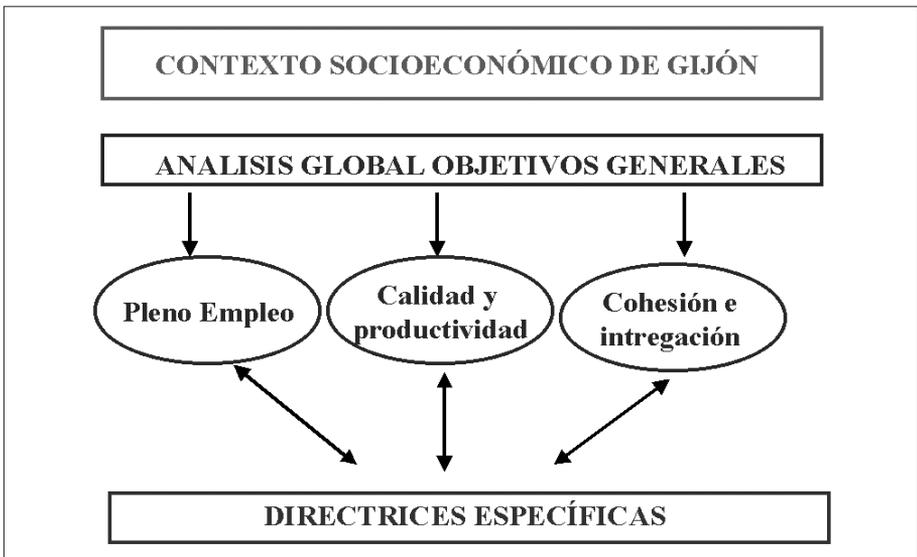
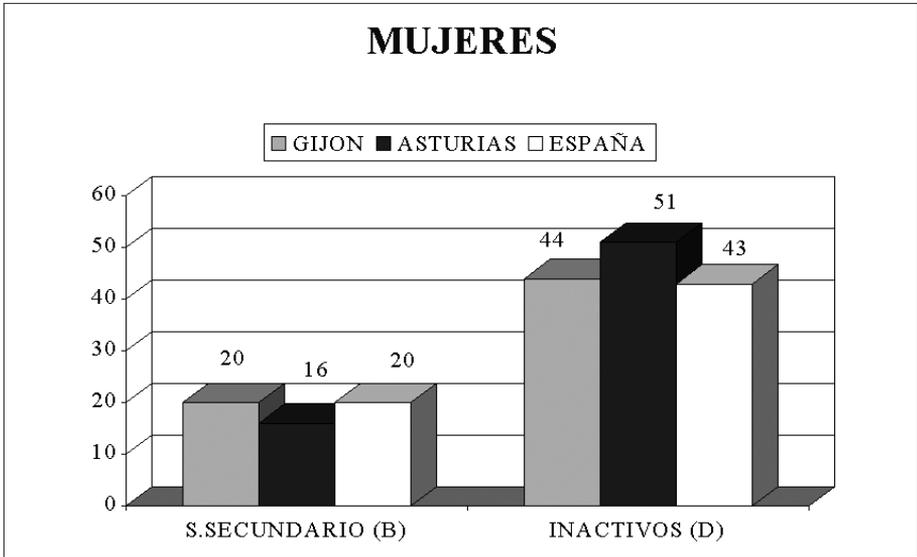
LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

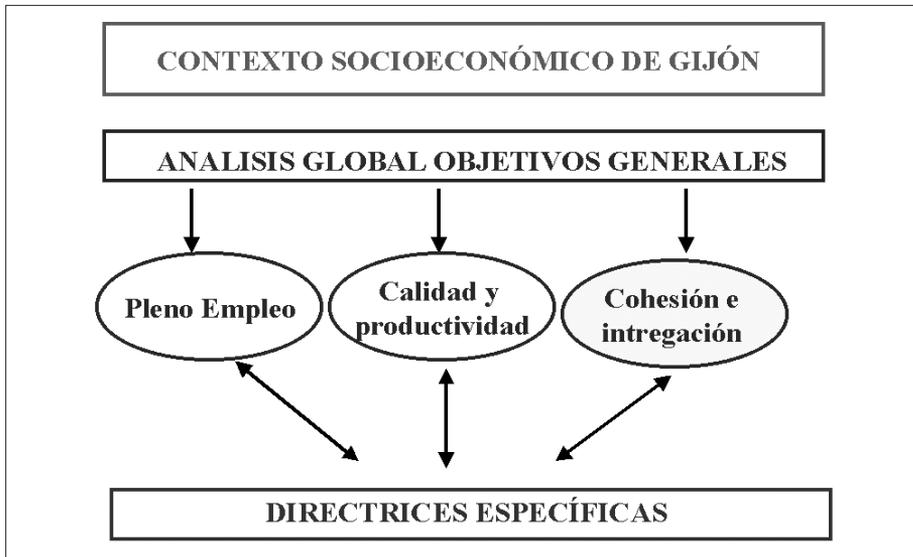
- **La tasa de temporalidad se ha mantenido estable (30%) en Gijón, y sigue por encima de la de Asturias y del resto de España**
- **Diferentes explicaciones por sexos:**
 - **Hombres: menos en el segmento A, que aparecen en el D (prejubilaciones)**



LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

- **La tasa de temporalidad se ha mantenido estable (30%) en Gijón, y sigue por encima de la de Asturias y del resto de España**
- **Diferentes explicaciones por sexos:**
 - **Hombres: menos en el segmento A, que aparecen en el D (prejubilaciones)**
 - **Mujeres: más en el segmento B, que desaparecen del D (mayor actividad femenina)**





LA COHESIÓN Y LA INTEGRACIÓN SOCIALES

- El paro
- La inactividad
- Los colectivos especialmente desfavorecidos

LA INACTIVIDAD DE LOS VARONES DE 50 A 64 AÑOS

- **En Gijón, el 35% de los varones de esta edad son inactivos por retiro o incapacidad**
- **En el resto de España, esta tasa es del 21%**
- **De ese 35%, 16 puntos se deben a prejubilaciones previas al 2000**

FLORENTINO FELGUEROSO (Responsable del equipo de evaluación y profesor titular de la Universidad de Oviedo, Facultad de Economía): La segunda parte de la exposición trata de las acciones de empleo y el trabajo es más integral. En la primera intervención se ha comentado que había evolucionado bastante la evaluación en términos científicos. Es decir, llega un momento en el cual hay que saber si una acción de empleo ha servido o no ha servido, y para eso necesitamos grupos de control, muchos datos y muchas estimaciones. Voy a presentarlo de forma bastante sencilla, porque el estudio es bastante grande, y en parte la exposición les puede parecer pesada y técnica. El proyecto en parte es crear un producto utilizable en otros municipios y que al mismo tiempo sirva al ayunta-

miento para una evaluación regular del próximo pacto y de los siguientes. Al mismo tiempo intentamos dar algunas pinceladas de resultados. También hay que tener en cuenta que el trabajo se acaba de acabar prácticamente.

Nos vamos a centrar en las acciones de empleo y voy a seguir evidentemente la misma línea que Consuelo. Analizamos el impacto de las acciones de empleo no ya en el contexto socioeconómico, sino de forma global; volvemos a utilizar a nivel global la metodología que hemos diseñado, y luego vamos bajando de nivel mirando en cada objetivo el impacto de cada una de las medidas. Luego, en directrices específicas ya nos centramos en aspectos ya muy concretos de gestión, de eficacia de control y de algunas medidas que no se pudieron evaluar con un enfoque global.

Para un análisis global no se pueden investigar todas las acciones. Lo que vamos a hacer es recuperar cinco e investigarlas a fondo. Son de tres tipos: la temporal (prácticamente contratos formativos), la indefinida, y luego actividades sin ánimo de lucro que en el Ayuntamiento de Gijón, por lo menos a este nivel, tienen muchísima importancia. Luego la formación ocupacional, que ya es tradicional, no sólo a nivel local sino también regional y nacional, el plan de inserción PILES III, con tres niveles: las escuelas-taller y las ayudas a la creación de empresas. Éstas son las que incorporamos a nivel de objetivos, y los seguimientos los vamos a hacer a corto plazo.

¿Qué investigamos para cada uno de los tres objetivos? Los efectos del empleo: inmediatos, a corto, a largo, y también los períodos de empleo-no empleo son importantes. Incidimos mucho sobre este aspecto, las tasas de temporalidad, duración de contratos, jornadas. En ocupaciones miramos también los cambios

ocupacionales y las personas que pasan por acciones de empleo, si se benefician de acciones de empleo, cambian en la posición ocupacional, si les ha realmente servido desde el punto de vista formativo pueden acceder a ocupaciones de más calidad, las diferencias salariales, que también son indicadores de la productividad, la satisfacción de las personas. Aquí comparamos si las personas que han pasado por las acciones están más satisfechas ahora que antes, incluso si están más satisfechas comparado con las que no han pasado. Y luego también hay una valoración subjetiva de la utilidad de las acciones, los propios beneficiarios nos indican hasta qué punto ellos consideran que les ha servido para algo.

En cuanto a cohesión-integración, incidimos sobre el paro, inactividad y colectivos más desfavorecidos. Lo novedoso aquí serían las directrices específicas, donde en cada una de ellas intentamos ver si se han cumplido los objetivos precisos establecidos en la Agenda de Lisboa, hacemos un análisis específico de acciones que necesitan un análisis complementario, como son las series de acotación a la ayuda a la creación de empresas, pero también otras medidas que no hemos podido analizar previamente, sobre todo las de asesoramiento e información al trabajador, como puede ser OPEA, EQUAL con intermediación, o incluso el SAE-SAFE de asesoramiento a las empresas, que verdaderamente tiene un papel muy importante, no sólo para el cumplimiento de las directrices, sino de apoyo de las demás medidas.

Luego, para cada una de las medidas hacemos un balance de recomendaciones. El balance es de todo lo que hemos observado hasta llegar a este punto, y son recomendaciones generales, pero también específicas, hechas con la intención de

mejorar la eficacia de gestión. Eso no quiere decir que se esté gestionando bien o mal, sino que tiene que ver con los efectos mencionados en la primera intervención. Hay efectos de peso muerto, cuando el esfuerzo no contribuye a la contratación, que se hubiere producido de todos modos. No es un aspecto positivo ni negativo, es un aspecto en el que se va mejorando a medida que se toma experiencia en la gestión de las acciones.

Esto es el producto, que es difícil de entender si no se dan ejemplos. En realidad, el Pacto de Gijón por el Empleo nos sirve de excusa para ver si este producto funciona o no funciona y qué puede dar.

En el acceso a la movilidad el objetivo de las acciones es que cuando hay segmentación y barreras, que éstas sean reducidas, que se facilite el acceso a la gente del D al C, del C al B y del B al A. Lo ideal es que el cien por cien de la población estuviese en el A, cosa que es imposible, pero cuanto más nos acerquemos al A, mejor, y cuanto menos tengamos del D, también mejor para cumplir con el objetivo de pleno empleo de calidad y de cohesión social.

De la misma manera que conviene subir, es malo bajar, y de eso a veces nos olvidamos. Un caso en concreto, un proceso exógeno en el municipio de Gijón, ha sido el proceso de reconversión que ha hecho que mucha gente que estaba en el A se pasó al D, y son inactivables, por cuanto están cobrando prejubilaciones y ya no hay forma de que vuelvan a participar. Hay medidas preventivas que hacen que, una vez que uno está en el A, no caiga al B, ni del B al C ni al D. No sólo es subir hacia arriba, sino intentar que no se caiga hacia abajo.

Una comparación similar a la que ha hecho Consuelo nos sirve para ver que para los jóvenes de 16 a 29 años hay varias medidas que parecen ser efectivas y otras que no tanto, pero en cualquier caso es el grupo más favorecido por las acciones de empleo. Es favorecido para los varones por las ayudas a contratación, de las entidades sin ánimo de lucro. A lo largo de tres años, haber pasado por entidades sin ánimo de lucro, te aumenta la probabilidad de estar empleado a largo plazo, cuando eres varón y tienes de 16 a 29 años. En la formación ocupacional, lo mismo; escuelas taller, lo mismo.

El segundo aspecto importante, y yo creo que es muy relevante para lo que son las orientaciones generales del próximo pacto, es que las ayudas a la creación de empresas son todas significativas y positivas. Es decir, toda persona que ha solicitado una ayuda y se le ha dado, ha creado su empresa, al cabo de tres años sigue empleada, y es el mayor aumento de probabilidad respecto de cualquier otra medida. Pero lo interesante es que vale para cualquier grupo de edad. Porque normalmente las demás medidas se centran o en un grupo de edad u otro grupo de edad. En las mujeres hay algún cambio. No cambia que las ayudas a la creación de empresas aumentan la probabilidad de estar empleado respecto a una persona que no ha recibido nada, excepto entre 50-64.

Ayudas a la contratación: decíamos que si para los varones jóvenes eran las ESAL, las entidades sin ánimo de lucro; para las mujeres lo que más importa, o por lo menos es lo que parece al revelar los datos empíricos y las estimaciones, serían los contratos de prácticas.

Lo que estamos viendo con esto es que a tres años vista hay vías más efectivas para unos colectivos en concreto que para otros; y algunas que parecen más efectivas para muchos. Y lecciones como éstas son las que hay que tomar como evidencia de los pactos anteriores para ir hacia delante, y decir éstas sirven, éstas no sirven o sirven en menor medida, o son menos efectivas para un grupo en concreto. Porque evidentemente hay muchos indicadores aquí que nos interesan.

En cuanto a calidad y productividad; de nuevo hay muchas cosas aquí. Os queríamos enseñar un elemento de juicio que puede ser importante, la ocupación previa a pasar por las acciones de empleo, si había trabajado, y la ocupación que tiene tres años después, para ver si ha mejorado o no ha mejorado. Hay ocupaciones mejores que otras, pues llevan más calidad y normalmente mejores contratos y mejores salarios. Si es positivo, quiere decir que hemos mejorado hacia allí. Y si es negativo, no es que hemos empeorado, es que lo que hemos mejorado lo hemos quitado de ahí. Es decir, al final tiene que sumar cero, es una suma cero.

Es decir, si tenemos un 22,5% de ayudas a la contratación sin ánimo de lucro, este 22,5% lo hemos perdido en otro lado. Lo bueno es que lo hemos ganado arriba del todo. Quiero decir que la gente que ha pasado por ahí, después de tres años puede conseguir un empleo de profesional o técnico y, a cambio, antes de entrar en entidades sin ánimo de lucro, había pasado por ocupaciones y servicios dependientes en niveles más cualificados. Antes de pasar por la acción, y después de pasar, al cabo de tres años, se observa que está más arriba. Eso también es una señal positiva. También hay señales negativas: un plan nuevo como el plan

PILES, bueno para hombres, pero en mujeres no hay un efecto visible. El plan PILES hay que valorarlo desde muchas perspectivas, y ésta es una más.

Resultados de éstos hay bastantes, y vamos a centrarnos en algunas pinceladas de directrices específicas y orientaciones. Hay diez directrices específicas. No se tienen que cumplir las diez a nivel local, es muy difícil. Por ejemplo, a nivel local uno no puede tener una política fiscal distinta que otros municipios, si no es en dos o tres impuestos. A nivel local, sin embargo, hay por lo menos siete directrices, donde el nivel local puede tener más incidencia que el nivel nacional. Y son las siete primeras. Luego también hay una que habla de trabajo no declarado, que también está incluida.

Algunas pinceladas también: la primera es activar a la gente. Es decir, primero tenemos que prevenir, que no lleguen a ser parados de largo plazo. Hay un objetivo que cumplir, que los jóvenes de menos de 25 años lleguen a seis meses sin por lo menos un asesoramiento intensivo, y los adultos de más de 25 años, un año. Esto es algo que ya viene desde el año 1997, fue el primer invento de la Estrategia Europea por el Empleo, y aún se mantiene. ¿Hasta qué punto cumplimos con ello? Se está cumpliendo globalmente, pero hay unos peros que tienen que ver con el contexto socioeconómico de Gijón, primero, y que va más allá incluso.

Hasta ahora, desde el año 1997, y no sólo Gijón, sino que Asturias, España en general, ¿qué es un demandante potencial de acciones? En principio es un demandante registrado en el Servicio Público de Empleo. Pero si uno mira las encuestas, hay un montón de gente que desea trabajar que no está inscrita en el Servicio

Público de Empleo. Hay un montón de gente que está buscando empleo desde hace mucho tiempo y no tiene conexión con el Servicio Público de Empleo. Hay una definición de parados estimados, que son los de las encuestas, que es distinta de la de los parados registrados. Cuando se amplía un poco más, realmente el cliente potencial tiene que pasar por el Servicio Público de Empleo y estar parado. Y cuando le llaman, en este caso, la relación y el convenio de colaboración es con OPEA, el servicio que tenemos de información y orientación en el ayuntamiento de Gijón.

Fijaros, unas cifras: un 15% de mujeres no empleadas no buscan empleo, pero desean tenerlo. O sea, éstas ya no son demandantes potenciales, ya no se les puede asesorar. Un 32% de mujeres que buscan empleo no están registradas en el Servicio Público de Empleo. Si queremos conseguir el pleno empleo, evidentemente, hay que acceder también a estas personas, y no limitarse simplemente a un colectivo específico que va y se apunta al Servicio Público de Empleo.

Luego, hay también una diferencia en frecuencia de contacto entre hombres y mujeres. Los varones parecen que tienen un contacto más frecuente. Uno limita mucho los grupos sobre los cuales se puede prevenir y luego actuar.

Segundo: cobertura de OPEA. La cobertura de OPEA, según nuestras encuestas, es de 16,5 personas que buscan empleo. No está limitado por el hecho de que las listas se pasan desde el Servicio Público de Empleo. Aquí hay igualdad entre hombres y mujeres. Si uno mira por parados, definición encuesta, definición EPA, un 22% de los hombres, y el 31,4% de mujeres, es una cifra bastante relevante. Y entre los inscritos en el Servicio Público de Empleo son cifras bastante similares.

Hay una cobertura bastante importante, teniendo en cuenta que es una colaboración con el Servicio Público de Empleo y uno intenta atender esa directriz número uno.

Cobertura de las acciones: es el segundo punto de la directriz número uno. ¿Cuántos beneficiarios hemos tenido? En la encuesta encontramos una cobertura, sobre la población de 16 a 64 años, del 10,1%, y lo que observamos es una relación negativa con la edad. Esto es importante. Por ejemplo, de la población de 50 a 64 años femenina, sólo un 3,2%, y de la masculina el 7,6%. No es un problema del pacto anterior, pero ahora vamos a ver que puede ser un problema para pactos siguientes, según lo que ha comentado Consuelo.

Luego, mejora en el funcionamiento del Servicio Público de Empleo. Desde el punto de vista del ayuntamiento de Gijón; aquí hay un problema: es que la colaboración con el Servicio Público de Empleo lo que entraña es ir directamente a cumplir la directriz número uno, pero el contexto socioeconómico de Gijón, desde hace mucho tiempo, aunque haya mejorado, hace que el parado gijonés sea muy peculiar. Hay muchas características que van más allá de la directriz número uno, de los seis meses para los de 25 años, y del año para los mayores. Eso al final hace que el servicio, de entrada, se dedique prácticamente y exclusivamente a la directriz número uno. Para acceder a las demás acciones de empleo hay otras entradas, no directamente desde OPEA. No es un circuito cerrado, así que es difícil de controlar.

El cuarto aspecto de esta directriz es la evaluación continua. Algo que ha comentado también antes el director general de Empleo y que aquí sale algo peor.

La directriz número dos es la declaración de puestos de trabajo y espíritu de empresa. Esta directriz es importante; hasta ahora sólo hemos visto beneficiarios, pero hay muchos beneficiarios que, a la vez que se benefician, crean empleo, y éstas son las ayudas a la contratación y tiene que ver con la directriz número dos. Ésta es una valoración de las ayudas a la creación de empresas del Centro Municipal de Empresas. Hay una cobertura del 23% de sociedades (y en el caso de que fuesen autónomos, un 28%), una creación de empleo a corto plazo, que hemos estimado en unos 2.400 empleos, es decir, lo que uno crea directamente y lo que dura la empresa inicialmente. La tasa de supervivencia no es tan alta como la que dijo el director general de Empleo, y quizás sea porque hemos insistido muy mucho, hemos estado julio, agosto y septiembre... Aquí la cuestión es que cuando uno hace una encuesta telefónica, si no contesta, normalmente se suele sustituir por otra empresa. Pero en este caso uno no lo puede hacer, porque si no te contestan lo más probable es que hayan cerrado. Hay que hacer un seguimiento por registros. Si no, salen tasas de supervivencia altísimas; un 50% de los varones y un 39% de los que cierran todavía siguen empleados, y algunos montan una nueva empresa.

En el largo plazo, un 32% de las empresas que sobreviven crean empleo adicional, es decir, en tres años ha aumentado el tamaño de la plantilla. Eso supone la participación de un 12% de empleo creado. Baja la tasa de participación porque se incentivan mucho las pequeñas empresas y las pymes y, por lo tanto, sobre el empleo creado total, pues es normal que uno no llegue a una tasa tan alta.

Hemos hablado antes también, en la intervención del director general de Empleo, de la reprogramación, cómo debería ser. Lo que proponemos aquí con estos instrumentos es decir, bueno, ¿y con lo que nos espera, qué deberíamos hacer? Tenemos ya lecciones hacia atrás, del último pacto, medidas que han servido y no han servido, pero el panorama que viene a continuación para el periodo 2003-2007 es bastante interesante y tendríamos que detenernos en ello. Consuelo ha mostrado antes la demografía, cómo había evolucionado entre 2000-2003. Pero la mayoría de los objetivos que tenemos delante son hasta 2010.

La peculiaridad de Asturias y de Gijón, en particular, además de la postguerra, son los emigrantes. Es algo que ha pasado hace muchísimo tiempo, pero muchas de estas personas se van a jubilar ahora. En estos cambios relativos, el que hay de 60 a 64 años, son gente que ya no están, que se han jubilado, pero es que la siguiente cohorte aumenta muchísimo. ¿Por qué? Porque sustituye a una que no estaba. Entonces de repente, de aquí a 2010 vamos a tener un 40% más de gente de 60 a 64 años. Y menos entrantes.

Consideremos los objetivos, una vez que esto ha sido planteado. Vamos a hacer un simple cálculo: si la tasa de empleo objetivo de la Unión Europea es el 70%, yo no diría «bueno, esto es a nivel nacional, no es ni a nivel regional». A nivel regional lo que a uno le gustaría es que hubiese convergencia, porque presentaría cohesión social. Si todas las regiones llegásemos al 70%, pues mucho mejor. Pero a nivel local incluso podría exigirse a Oviedo y Gijón que estuviesen por encima del 70. ¿Por qué? Porque son los núcleos más importantes y los que tienen que tirar del carro a nivel re-

gional. A los grandes municipios hay que pedirles que lleguen, o incluso que superen el objetivo. Siempre teniendo en cuenta el contexto socioeconómico que tienen.

Fijaos la situación que tenemos. Si el objetivo para 2010 es 70%, para ambos sexos de 16-64 años ahora mismo faltan 16 puntos. Es muy parecido a lo que pasa con Asturias. Es más o menos lo mismo. De aquí a 2010 ¿cuántos empleos habría que crear para conseguir estos objetivos?. Hay que hacer distintas hipótesis demográficas: primero, que la población sea como la actual. No va a ser así. Si fuese como la actual tendríamos que crear 30.000 empleos. Pero la demografía va a cambiar. Ya se estancó en 2000-2003, va a caer la población activa y va a haber un cambio demográfico, de tal forma que, si sólo tomásemos el crecimiento vegetativo, si sólo pensásemos los que es probable que mueran, una tasa de estimación de la mortalidad, (porque a los que nazcan no les da tiempo a entrar en el mercado laboral) pues habría que crear sólo 18.000. Pero también hay inmigrantes, y aunque la tasa de inmigración en Asturias sea muy baja comparado con las demás regiones, eso subiría algo más. Es decir, habría que crear unos 26.000 empleos. Si mantenemos la tasa de crecimiento que hemos mantenido los últimos años, que ha dicho Consuelo que ha sido estable al 3%, podríamos llegar en 2010 a unos 21.500 empleos.

Esto parece que es una imagen bastante optimista, pero para eso se tienen que conseguir cambiar bastantes cosas. Entre otras, que si las tasas de empleo de los colectivos y la empleabilidad se mantuviesen como ahora y aplicásemos el crecimiento demográfico estimado, en A-B, para 2007 y para 2010 las tasas de empleo caerían. Sólo por efecto demográfico. Consuelo dijo que en el primer pacto

el efecto fue cero, pero ahora no va a ser cero, sí que va a haber impacto. Hasta ahora no se ha notado. Si no se consiguen mayores mejoras en empleabilidad, el efecto demográfico va a empujar a la baja la tasa de empleo.

Luego, habría que conseguir (porque los objetivos de pleno empleo son tres, no uno): un 71% para 16-64 años, para mujeres 60% y para los de más edad 50%. Pon-gamos que tenemos un problema con la gente de más edad, porque van a ser muchí-simos más y la tasa de empleo es muy baja debido a las prejubilaciones, por ejemplo. Le ponemos 50. Entonces, ¿qué pasaría con los demás? ¿Con eso conseguiríamos el objetivo general? No, aún habría que mejorar también, menos, porque hemos mejo-rado mucho éste, pero habría que mejorar también los demás colectivos.

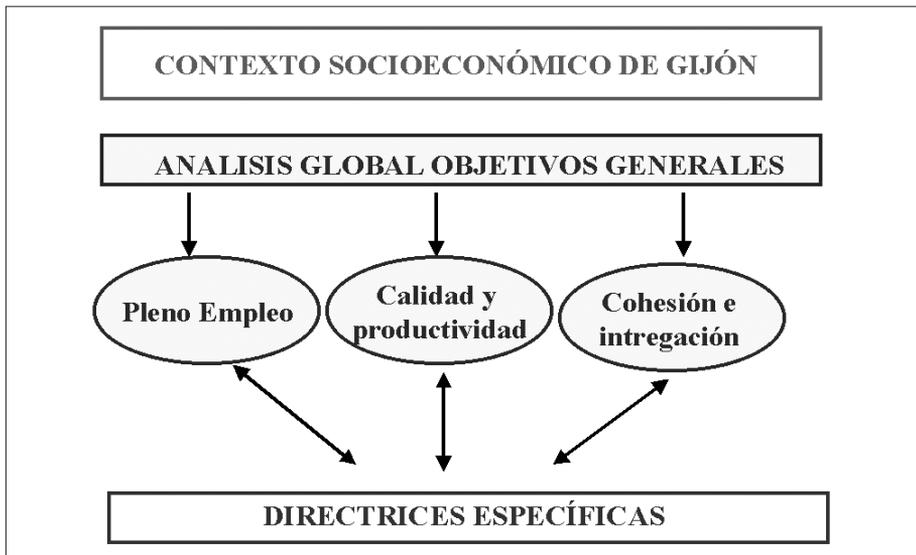
Entonces, en función de esto ¿cuáles son las orientaciones generales y las conclusiones? Lo que hay que tener en cuenta es, primero, que estas evaluaciones sirven para aprender a mejorar lo que queremos hacer, porque científicamente es-tamos a un nivel que esto avanza muchísimo. Hay que intentar adecuarlo a las evaluaciones: aplicar las acciones ajustando según el impacto para cada colectivo. Lo que nosotros sabemos, en el momento en que puede llegar a funcionar, en fun-ción de las previsiones que tengamos de aquí a 2007. Gran parte del impacto de-mográfico no va a ser a 2010, va a ser a 2007. Es esa cohorte que hemos visto. En-tonces, para el siguiente pacto, si ahora hemos conseguido 5 puntos, podemos tener menos 3, simplemente por eso, por el efecto demográfico.

Para no llegar a esto, primero hay que aplicar las acciones en función de los colectivos, mejorar la eficacia de la gestión y buscar al trabajador empleo añadi-

do. Pero eso es simplemente una cuestión de experiencia. No es que se hagan las cosas bien o mal, es que es de experiencia. Pero para eso mi evaluación. Y luego, hacer frente al envejecimiento. El envejecimiento en España parece como algo muy difícil de afrontar, porque uno siempre piensa en términos de sanidad, es decir, vamos a tener que gastar muchísimo en sanidad y en jubilaciones. Pero se olvida que uno puede envejecer incluso a los 40 años. Si uno no recibe formación continua a los cuarenta años, a los 50 le prejubilán y ya es inactivo, ya pasa al segmento D. Se está gastando mucho dinero en formación continua, pero hay en España muy poca transparencia a este nivel, y por lo tanto no se puede evaluar. Cuando no hay transparencia, no sabemos si sirve o no sirve.

Segundo, nuevos colectivos prioritarios de más de 50. Hemos visto que hasta ahora no forman parte, pero ahora tienen que pasar a hacerlo. ¿Qué sabemos de las aplicaciones del antiguo pacto? Pues que parece que con ellos funcionan las ayudas a la creación de empresas, como el programa Activa, que combina empresarios noveles y expertos... Hay que intentar encontrar medidas de este tipo. Y luego apoyo de SAE y SAFE para complementar y aumentar la tasa de supervivencia, porque gran parte de la disminución de la tasa de supervivencia tiene que ver con la formación inicial que tienen los emprendedores. Muchos países ya se están orientando en este sentido. Por ejemplo, en Bélgica hay hasta seis meses de formación inicial antes de que uno pueda llegar a recibir alguna ayuda al emprendedor. Y el examen es muy complicado de aprobar.

B. Acciones de Empleo

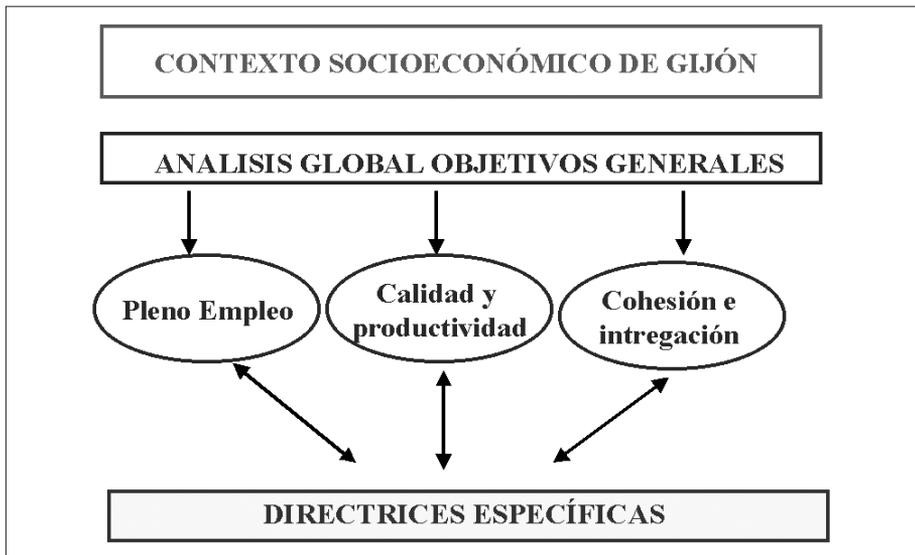
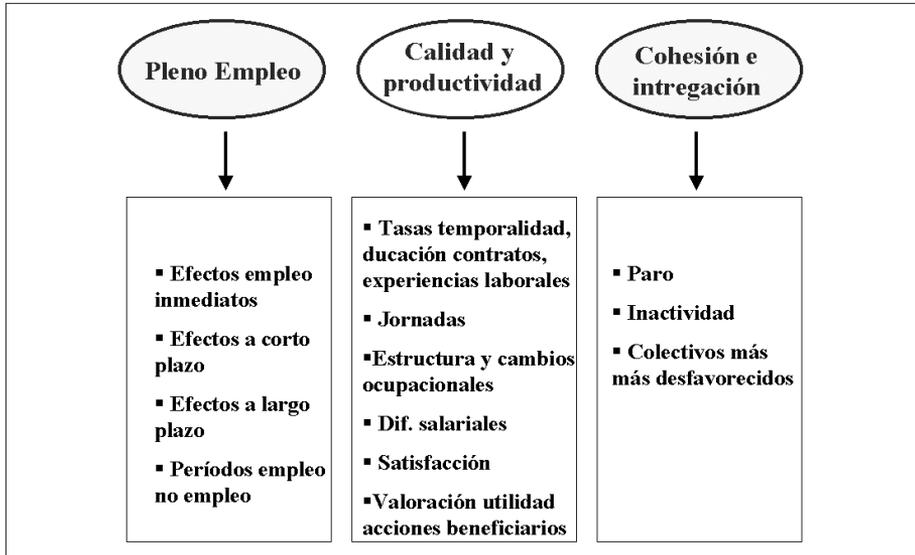


ACCIONES ESTUDIADAS

- **Ayudas a la contratación:**
 - Contratación temporal
 - Contratación indefinida/conversiones
 - Entidades sin ánimo de lucro
- **Formación ocupacional**
- **Piles III:**
 - Urgencia social
 - Necesidades nivel 1
 - Necesidades nivel 2
- **Escuelas Taller y Talleres de empleo**
- **Ayudas a la creación de empresas:**
 - Autónomos
 - Sociedades

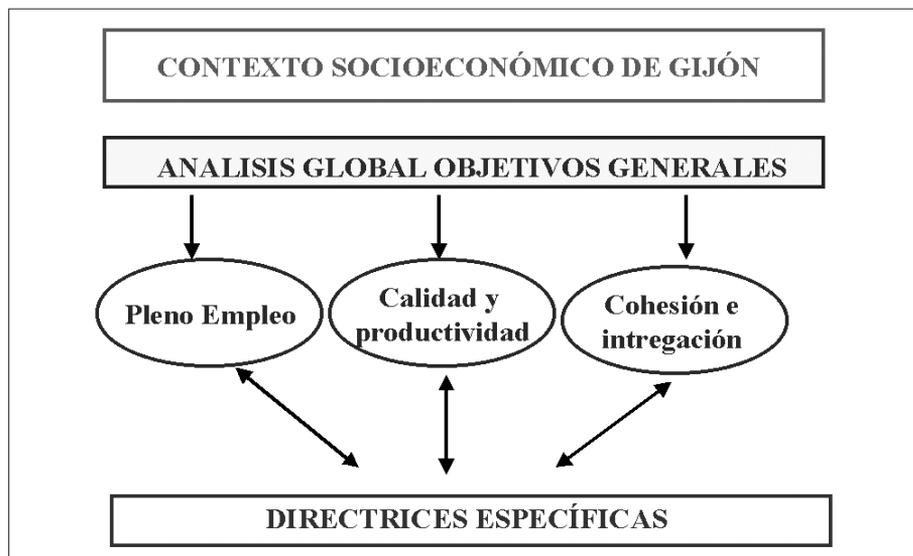
SEGUIMIENTOS

- **Corto plazo**
Seguimiento registros administrativos: SPE, SS
- **Inmediato, corto y largo plazo**
Seguimiento encuestas:
 - **Beneficiarios: comparación resultados de cada acción versus formación ocupacional**
 - **Beneficiarios 2000-2004 (EMT) versus no beneficiarios (EMT)**
 - **Beneficiarios 2001(EBAE) versus no beneficiarios 2000-2004 (EMT)**



DIRECTRICES ESPECÍFICAS

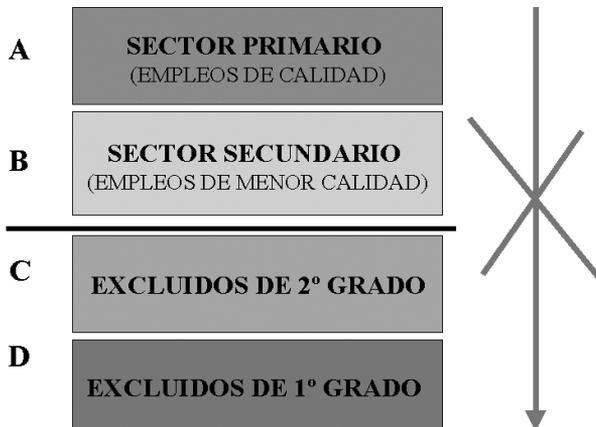
- **Cumplimiento objetivos precisos**
- **Análisis de acciones específicas:**
 - Complementarios: ayudas contratación, ayudas creación empresas (enfoque empresa –sesgos de selección)
 - OPEA, EQUAL, SAE, SAFE
- **Balance y recomendaciones:**
 - Eficacia gestión
 - Orientaciones para futuros Pactos



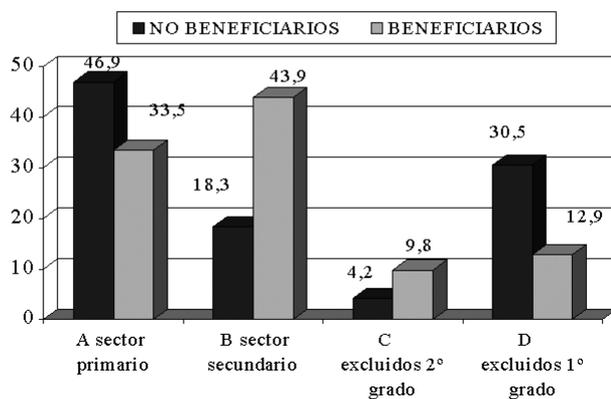
OBJETIVOS ACCIONES: REDUCIR BARRERAS A LA MOVILIDAD ACIDENTE



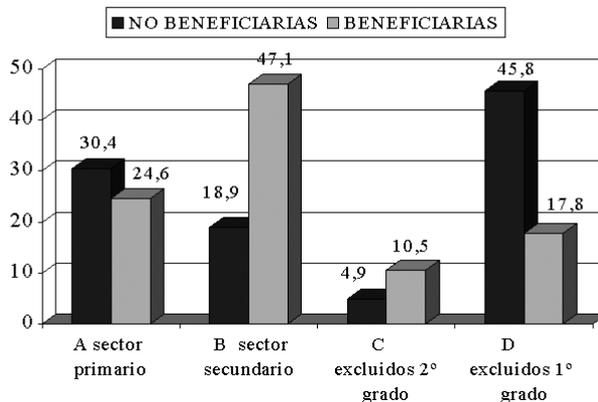
OBJETIVOS ACCIONES: PREVENCIÓN CAIDA

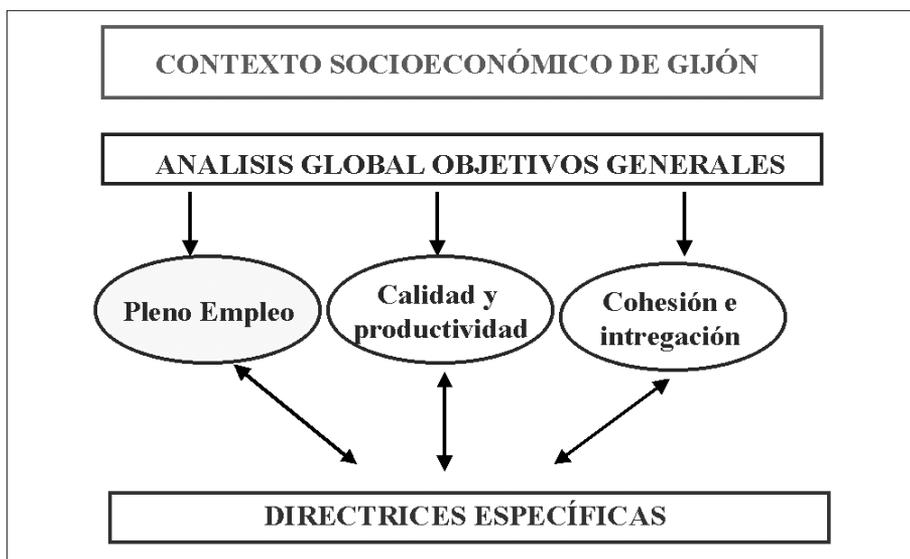


Comparación entre beneficiarios 2001 y no beneficiarios 2000-2004, VARONES



Comparación entre beneficiarios 2001 y no beneficiarios 2000-2004, MUJERES





EMPLEO: EFECTOS INMEDIATOS

Beneficiarios 2001: Varones

Tipo de acción	Grupos de edad		
	16-29	30-49	50-64
Ayudas contratac. tipo 1 (temporales)	29	-	-
Ayudas a la contratación ESAL	39	19	-
Piles III Grupo N1	47	24	66
Piles III Grupo N2	48	24	-
Piles III Grupo US	-	26	45
Escuelas Taller	53	-	-
Talleres de Empleo	33	-	-
Ayudas creación empresas: sociedades	34	17	52
Ayudas creación empresas: autónomos	51	17	52

EMPLEO: EFECTOS INMEDIATOS

Beneficiarios 2001: Mujeres

Tipo de acción	Grupos de edad		
	16-29	30-49	50-64
Ayudas contratac. tipo 1 (temporales)	37	63	-
Ayudas a la contratación ESAL	44	50	-
Piles III Grupo N1	52	63	87
Piles III Grupo N2	54	61	76
Piles III Grupo US	60	66	87
Escuelas Taller	39	-	-
Talleres de Empleo	50	53	65
Ayudas creación empresas: sociedades	55	43	-
Ayudas creación empresas: autónomos	51	51	90

EMPLEO: EFECTOS A LARGO PLAZO

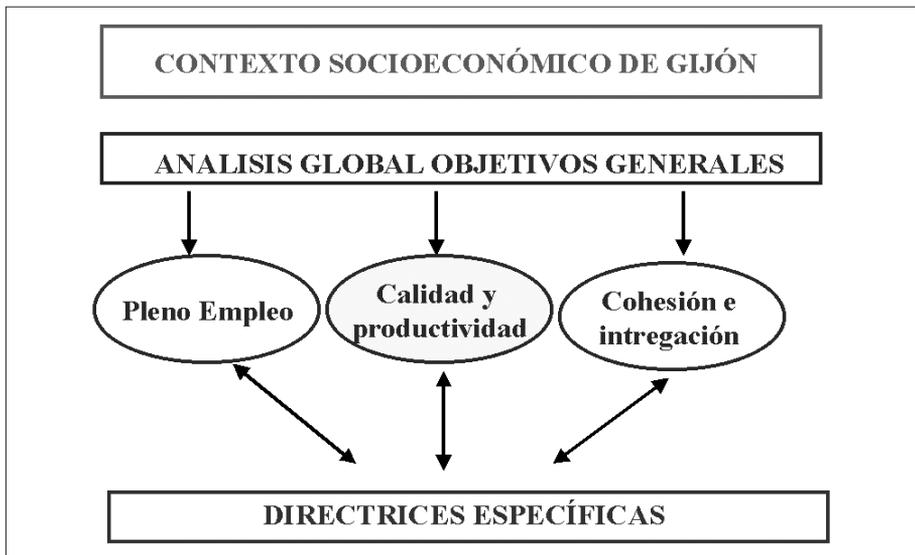
Beneficiarios 2001- No beneficiarios 2000-2004

Varones

Tipo de acción	16-29 años	30-49 años	50-64 años
Ayudas a la contratación tipo 1	=	=	
Ayudas a la contratación tipo 2		=	
Ayudas a la contratación ESAL	+31,3	=	
Formación ocupacional	+20,7	=	=
Piles III Grupo N1		-41,0	=
Piles III Grupo N2	=	-33,6	
Piles III Grupo US		-53,5	
Escuelas Taller	+40,7		
Talleres de Empleo			
Ayudas a la creación de empresas	+48,4	+15,0	+46,0

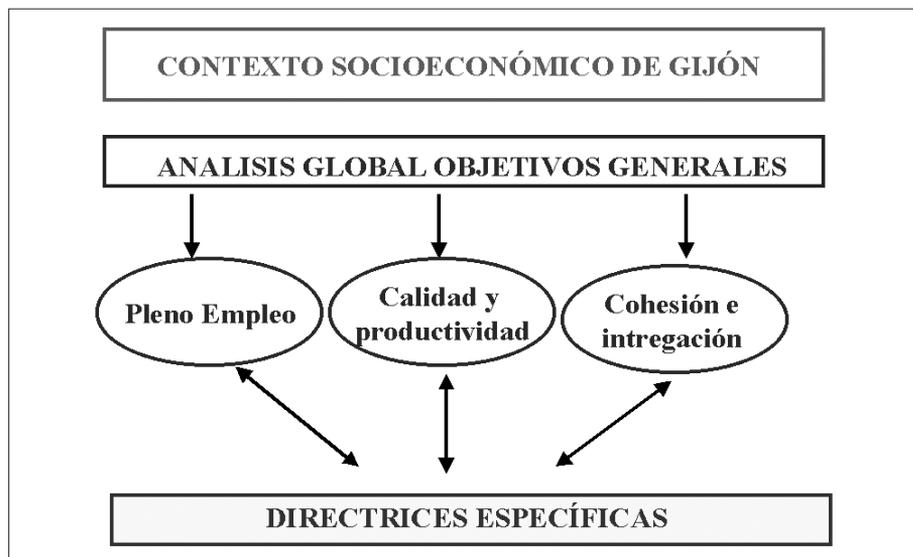
EMPLEO: EFECTOS A LARGO PLAZO
Beneficiarios 2001- No beneficiarios 2000-2004
Mujeres

Tipo de acción	16-29 años	30-49 años	50-64 años
Ayudas a la contratación tipo 1	+41,6		
Ayudas a la contratación tipo 2		=	
Ayudas a la contratación ESAL	=	+25,1	
Formación ocupacional	+39,2	=	=
Piles III Grupo N1		=	=
Piles III Grupo N2	=	=	
Piles III Grupo US		=	=
Escuelas Taller	=		=
Talleres de Empleo	=	=	
Ayudas a la creación de empresas	+47,8	+26,9	



Cambios ocupacionales largo plazo, beneficiarios 2001

CNO-1994	Ayudas contrat. tipo 1	Ayudas contrat. ESAL	Formac ocup.	Piles III	ET/TE
Varones					
Profesionales y técnicos	4,3	22,5	14,7	-3,0	-16,9
Administrativos	-7,7	5,6	3,4	-3,9	-11,7
Ocupaciones servicios (semi) cualificados no serv	-10,2	-22,0	-12,1	-9,9	-11,7
No cualificados	18,7	9,3	-3,5	-3,8	36,4
	-5,1	-15,3	-2,5	20,7	3,9
Mujeres					
Profesionales y técnicos	6,0	16,9	1,1	-2,6	4,2
Personal oficina	16,1	6,8	9,0	2,6	-5,0
Ocupaciones servicios (semi) cualificados no serv	-18,8	-15,8	-1,5	2,6	0,4
No cualificados	-5,9	1,7	0,0	-3,5	-6,5
	2,7	-9,7	-8,8	0,9	6,8



Directriz 1: Medidas activas y preventivas en favor de los desempleados y de las personas inactivas

1.1 Medidas preventivas: se está cumpliendo globalmente Directriz 1, pero se deberían sobrepasar límites

- **Definición de demandantes potenciales de acciones:**
 - “desean trabajar”, “buscan empleo (¿duración?)”, “parados estimados”, “demandantes registrados”, “parados registrados”
 - Ej: 15% de las mujeres no empleados no buscan empleo, pero desean tenerlo
 - Ej: 32% mujeres que buscan empleo no están registradas en SPE
 - Mayor frecuencia jóvenes y mujeres de corta duración y hombres de larga duración

1.1 Medidas preventivas:

Cobertura de OPEA:

- 16,5% personas que buscan empleo (hombres = mujeres)
- parados EPA: 22,6% hombres y 31,4% mujeres
- inscritos SPE: 19,1% hombres y 36,5% mujeres
- jóvenes: sobrerrepresentados respecto de parados registrados (SPE): 28% (OPA) vs 14% parados registrados
- mujeres de edad intermedia: ajustadas

Directriz 1: Medidas activas y preventivas en favor de los desempleados y de las personas inactivas

1.2 Beneficiarios: pacto 2000-2004

	Total	Varones			Mujeres		
		16-29	30-49	50-64	16-29	30-49	50-64
Población total	10,1	14,7	11,0	7,6	12,8	11,0	3,2

Directriz 1: Medidas activas y preventivas en favor de los desempleados y de las personas inactivas

1.3 Mejora funcionamiento de los SPE

Cobertura de OPEA:

- Demasiado orientada al cumplimiento de la Directriz 1 -> desconectada con selección beneficiarios por medidas -> sistema no integrado

1.4 Evaluación continua

- Orientaciones generales/Eficacia/Impacto
- Interna/externa

Directriz 2: Creación de puestos de trabajo y espíritu de empresa

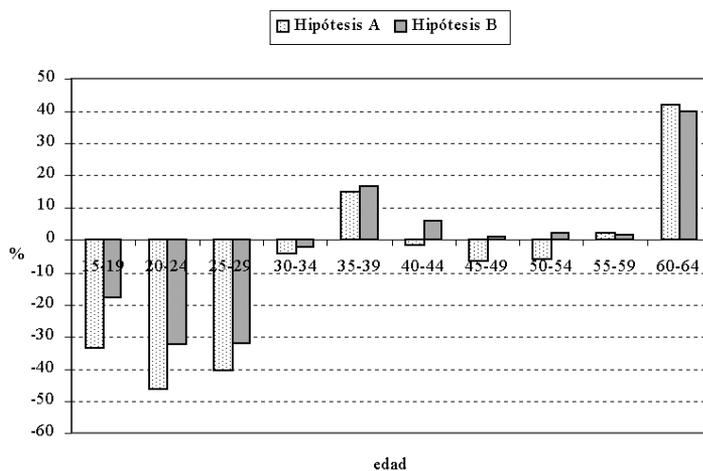
- **Ayudas a la creación de empresas (CME)**
 - **Cobertura: 23% sociedades, 28% autónomos**
 - **Efectos empleo a corto plazo: 2400**
 - **Tasa de supervivencia empresas a 3-4 años: 62,3%**
 - **Un 50% varones y un 39% que cierran continúan como empleados (12% abren nueva empresa)**

Directriz 2: Creación de puestos de trabajo y espíritu de empresa

- **Ayudas a la creación de empresas (CME)**
 - **32% de las empresas que sobreviven crean empleo adicional a largo plazo**
 - **Resultados neto largo plazo: 12% empleo creado por empresas 2000-2001 y que se mantiene en 2004**

Orientaciones generales para próximo pacto

Variación estimada de la población del municipio hasta año 2010



Creación de empleo necesario para cumplir con los objetivos de pleno empleo (Agenda Lisboa)

COLECTIVO	TASAS DE EMPLEO		AUMENTO DEL EMPLEO NECESARIO ⁽¹⁾		
	Gijón 2004	Objetivo UE 2010	Población actual	Población esperada 2010 (A) ⁽²⁾	Población esperada 2010 (B) ⁽³⁾
16-64 años, ambos sexos	54,0%	70,0%	29.944 (29,6%)	18.710 (18,5%)	26.630 (26,3%)
16-64 años, mujeres	47,2%	60,0%	12.231 (27,0%)	7.099 (15,7%)	10.880 (24,1%)
55-64 años, ambos sexos	26,6%	50,0%	7.516 (88,0%)	10.468 (122,5%)	10.269 (120,2%)

→ Con la senda de crecimiento estable del 3% hasta el 2010: un aumento de 21.500 empleos, según los datos de SADEI, y de cerca de 20.000 según los datos de la EMT.

Tasas de empleo esperadas en el año 2007 y en el año 2010 con los cambios demográficos esperados y las tasas de empleo actuales para cada colectivo (%)

COLECTIVO	2004	2007		2010		OBJETIVO UE 2010
		(A)	(B)	(A)	(B)	
16-64 años, ambos sexos	54,0	53,0	52,7	51,7	51,7	70,0
16-64 años, mujeres	47,2	44,6	44,5	42,8	43,3	60,0
55-64 años, ambos sexos	26,6	26,9	26,9	26,9	26,8	50,0

Tasas de empleo esperadas en el año 2007 y en el año 2010

Tasas de empleo del 50% para 55-64 años

COLECTIVO	2004	2007		2010		OBJETIVO UE 2010
		(A)	(B)	(A)	(B)	
16-64 años, ambos sexos	54,0	58,3	58,1	57,9	57,6	70,0
16-64 años, mujeres	47,2	51,9	51,9	51,2	51,3	60,0
55-64 años, ambos sexos	26,6	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0

Orientaciones generales

- **Continuar:**
 - **Aplicaciones acciones, ajustando según impacto para cada colectivo**
 - **Mejora en eficacia de la gestión, buscando el “trabajador/empleo añadido”**

Orientaciones generales

- **Hacer frente al envejecimiento:**
 - **Prevención: reforzar formación continua > 40 años**
 - **Nuevos colectivos prioritarios > 50 años**
 - **Ayudas creación empresas: mixtas, noveles-expertos + apoyo SAE y SAFE para aumentar tasas de supervivencia**

SEXTA SESIÓN

POLÍTICAS LOCALES DE PROMOCIÓN ECONÓMICA Y EMPLEO. PRESENTE, PASADO Y FUTURO EN LA COMARCA DE GIJÓN

PONENTES

Esther Díaz García

Alcaldesa de Langreo y vocal de la Comisión de Desarrollo Económico y Empleo
de la Federación Española de Municipios y Provincias

José María Pérez López

Concejal de Promoción Económica del Ayuntamiento de Gijón

Juan Sánchez

Secretario general de la Unión Comarcal de Comisiones Obreras

Miguel Ángel Curieses

Secretario de organización de la Unión Comarcal de la Unión General de
Trabajadores

Ignacio García López

Responsable de la Federación Asturiana de Empresarios

MODERADOR

José Antonio Rodríguez Canal

Director adjunto de *El Comercio*

MODERADOR. JOSÉ ANTONIO RODRÍGUEZ CANAL (Director adjunto de *El Comercio*): Comienza la segunda jornada del V Seminario Europeo sobre el Empleo: Nueva Europa, nueva sociedad, nuevo empleo, que organiza en Gijón la Asociación de Periodistas Europeos. En esta ocasión el tema que se va a abordar será «Políticas locales de promoción económica y empleo. Presente, pasado y futuro en la comarca de Gijón».

Intervendrán, en primer lugar, con una exposición global, Esther Díaz García, alcaldesa de Langreo y vocal de la Comisión de Desarrollo Económico y Empleo de la Federación Española de Municipios y Provincias. Después intervendrán José María Pérez López, concejal de Promoción Económica del Ayuntamiento de Gijón; Juan Sánchez, secretario general de la Unión Comarcal de Comisiones Obreras; Miguel Ángel Curieses, secretario de organización de la Unión Comarcal de la Unión General de Trabajadores; e Ignacio García López, responsable de la Federación Asturiana de Empresarios.

ESTHER DÍAZ GARCÍA (Alcaldesa de Langreo y vocal de la Comisión de Desarrollo Económico y Empleo de la FEMP): Mi participación en este seminario se debe a mi condición de vocal de la Comisión de Empleo de la FEMP, ya que estoy con ustedes en representación del presidente de la FEMP que por razones de agenda no ha podido estar aquí, y que les transmite a todos un afectuoso saludo.

Dada la brevedad del tiempo del que disponemos, intentaré ser lo más sintética posible para hablarles, desde el punto de vista del ámbito local, de cuál ha sido la evolución de las políticas de empleo a lo largo de estos últimos veinticinco años.

El periodo que va desde el año 1979 al año 1985 es cuando se sientan las bases de la intervención local en la lucha contra el desempleo en España. Este fenómeno del desempleo se empieza a manifestar con toda su crudeza a mediados de los años setenta, y la transición política se ve acompañada de una transición económica, simbolizada por los Pactos de la Moncloa, orientada a modernizar la economía, y consistente en la adopción de una serie de medidas que buscan aliviar la debilidad de la estructura productiva española.

En aquella época concurrían importantes factores que alimentaban la necesidad de ahondar en políticas de creación de empleo. En aquella época la creciente presión demográfica de la población activa, el proceso no finalizado de incorporación de la mujer al trabajo, el retorno de un millón largo de emigrantes de dos décadas, hacían cada vez más necesaria la incorporación de políticas de empleo.

En este contexto las economías occidentales asistieron a un fracaso continuado de las políticas de reactivación de corte macroeconómico, y por lo tanto fue necesario abordar políticas de tipo microeconómico. Ya no se confiaba únicamente en las clásicas políticas monetarias y fiscales, sino que se constata la necesidad de utilizar instrumentos de mayor precisión y de carácter microeconómico. De ese modo comienzan a implementarse políticas industriales y políticas formativas en determinadas regiones y se impulsan los servicios de intermediación del mercado

de trabajo. A partir del año 1978 aparece en España el Instituto Nacional de Empleo. Con ello se empieza a abrir la posibilidad de participación activa de lo local en las políticas dirigidas a crear empleo.

Por otra parte, en España la instauración de la democracia en el ámbito municipal también llevó aparejado que los ayuntamientos cada vez más asumieran más competencias para satisfacer las necesidades de los ciudadanos. La población encuentra en la administración municipal esa ventana más cercana que satisface sus necesidades, y así, los esfuerzos de los municipios en ponerse al día en materia urbanística, en equipamientos, en servicios sociales vienen a unirse a la necesidad de contribuir a la lucha contra el desempleo. De este modo se empiezan a asentar las mínimas bases que van a permitir la aparición del desarrollo local en España, y los municipios van asumiendo esas funciones de desarrollo local cada vez con mayor profundidad.

Una buena parte de las intervenciones registradas en este período es la ejecución de una serie de medidas que si bien pertenecen al ámbito de lo que venimos llamando desarrollo local no presentan todavía una estructura que responda a una visión global de lo que se necesita en políticas de empleo. Éste es un planteamiento que va a cambiar a partir de los años ochenta.

Fundamentalmente este tipo de políticas aparece en zonas especialmente golpeadas por la crisis, aunque será casi a mitad de los ochenta cuando se pueda hablar de desarrollo local de una forma explícita y más estructurada. Los años de euforia económica, entre 1985 y 1992, suponen el inicio de la expansión de la

promoción económica local. No es casual que coincida con la puesta en marcha de los programas de las escuelas taller impulsados por el INEM, ya que éstos suponen una importante oportunidad para los municipios, que pueden actuar en un ámbito especialmente sensible, como es el desempleo juvenil. Ello unido a otros programas de importancia, como los planes de formación e inserción profesional, en ese año 1985, implementados a través del INEM. El Plan FIP permitió en dos años quintuplicar el número de alumnos formados a través de sus acciones.

Posteriormente, en los años 1986 y 1988 aparecieron las iniciativas locales de empleo y las casas de oficios. Todos estos programas llevaron a asumir cada vez más la incorporación de políticas de empleo local a las agendas municipales. En ese momento prácticamente no existían todavía servicios de promoción y empleo, y las políticas que se aplican en aquella época son fruto, a veces, de la reacción a las necesidades y a veces derivadas de las disponibilidades de fondos; pero raramente correspondían en aquel momento a perspectivas a medio y a largo plazo.

Adicionalmente es importante resaltar un cambio que se produjo con la Ley de Bases de Régimen Local del año 1985, en donde, a pesar de no establecer las competencias propiamente dichas en materia de empleo para los municipios, sí que hace realidad el principio constitucional de que los municipios participen en iniciativas públicas en materia económica.

Hay que resaltar también la importancia que han tenido los fondos estructurales de la Unión Europea para que se desarrollen las políticas de empleo. Fondos que nacieron en 1988 para una adaptación a los requisitos de la construcción del mercado

único y para dar respuesta al desequilibrio territorial producido por la incorporación a la Unión Europea, en aquel momento Comunidad Europea, de España y de Portugal.

Por lo tanto, podríamos considerar esa primera época del desarrollo local en España como una etapa en la que faltaba una visión global de las políticas de empleo por parte de los municipios y en la que sus acciones se diseñaban preferentemente para dar respuesta a las necesidades puntuales e inmediatas que se iban produciendo, pero sin tener una visión global.

Llegamos así a los años 1992 a 2003, etapa de crisis y de reactivación económica, que son propiamente los años del auge del desarrollo local en España. Las iniciativas comunitarias suponen una mayor flexibilidad a la hora de diseñar los proyectos desde el ámbito local. Algunos ayuntamientos empiezan ya en ese momento a acceder a estas iniciativas europeas, si bien supervisadas desde el ámbito estatal, para desarrollar infraestructuras y programas relacionados con el empleo. Lo que significa que los ayuntamientos empiezan a actuar allí donde realmente es necesario y de una manera relativamente autónoma.

El reconocimiento por parte de los organismos transnacionales de la necesidad de descentralización de las medidas activas de empleo, otorgando un mayor protagonismo al estamento local, es un factor clave en el futuro de estas actuaciones para ceder competencias efectivas en este terreno a las corporaciones locales. Y la figura de los agentes de desarrollo local va tomando cada vez más forma y haciéndose más habituales en los ayuntamientos, convirtiéndose poco a poco en parte de su estructura estable.

Vamos a hacer un ejercicio de simplicidad por razones históricas y por razones de tiempo, y me gustaría dejarles sencillamente unos puntos sobre lo que es el balance del desarrollo local en los últimos veinticinco años.

Dentro de estas diferentes fases del desarrollo local en España, el balance que se puede hacer desde la política de la Federación Española de Municipios en el ámbito nacional es un balance positivo, pero con algunos claroscuros que nos llevan a considerarlo de manera desigual. Esto quizá se fundamente en la extensión de este tipo de políticas a la mayor parte de los municipios, no solamente a aquéllos que en principio las empezaron a aplicar ante los embates de la crisis, sino también allí donde ha producido efectos mucho más positivos, donde se ha implementado con otro tipo de políticas más coherentes para el desarrollo local.

En el nuevo escenario del desarrollo local quisiera darles unos apuntes de lo que está ocurriendo. Poco a poco se están consolidando las experiencias en algunos municipios y se extienden a otros, y del mismo modo se profundizan los instrumentos y aumenta la variedad de elementos a tener en cuenta en la perspectiva para un mejor y mayor desarrollo local. Lentamente también empiezan a aparecer y asumirse políticamente las responsabilidades y las posibilidades de intervención de la administración local en este ámbito. La creación de las concejalías de promoción económica en algunos municipios marca esta tendencia a partir del año 1999 y, evidentemente, en la corporación de 2003.

La andadura de los agentes sociales, de las asociaciones y de los sindicatos empieza a ser ya también suficiente como para poder afrontar procesos de partici-

pación de concertación para la puesta en marcha de programas de desarrollo local. Y la descentralización de los servicios de empleo, mediante la transferencia a las comunidades autónomas y la introducción de modelos de intermediación, obliga a la participación de los estamentos locales y a su coordinación con el nivel regional, abriendo un nuevo campo de actuación para los municipios.

Traía algunos datos de las grandes cifras de intervención en políticas de empleo, de las que me gustaría darles solamente una pincelada. Los planes nacionales de acción de empleo son el instrumento de gestión de las políticas de empleo, incluyendo también las políticas activas. Justo la mitad del gasto del Plan Nacional de Empleo de 2004 se destina a desempleados. La otra mitad es formación para ocupados y bonificaciones a la contratación. Esto es, medidas dirigidas a las empresas y a los empleados.

La parte del Plan Nacional de Empleo que se destina a programas de formación de empleo y a sus diversas variantes y colectivos es el 44%. Este 44% va destinado, principalmente, al pago de salarios de los beneficiarios y del personal de gestión. Y la formación ocupacional y convencional, por su parte, se llevaría otro 27%. Con lo que un 71,9% del gasto destinado a desempleados se destina a acciones básicamente vinculadas con la formación y al pago de salarios de los desempleados.

Esto significa que menos de un 30% del gasto total de las políticas activas de empleo se aplica a servicios y programas que permitan una cierta innovación u originalidad. De las cantidades que las administraciones públicas destinan a polí-

ticas de empleo las corporaciones locales tienen en torno a unos 7-9 euros por habitante, por lo que, pese a esta limitación económica y con las posibilidades de los ayuntamientos, queda claro que existe una postura clara y decidida de la gran mayoría de las entidades locales de España por participar activamente en políticas de este tema.

Por último, esbozaré las líneas que desde la FEMP planteamos como ideas fuerzas de esta forma de hacer desarrollo local en España. Fundamentalmente son cuatro aspectos: el primero, la coordinación entre los diferentes niveles de la administración, no sólo en la ejecución de los programas, sino también en la concepción y en el diseño de los mismos; segundo, impulso de la concertación público-privada real en materia de promoción y empleo, partiendo de la complementariedad de las acciones; tercero, ampliación de los ámbitos de actuación de las áreas de promoción económica y empleo; y cuarto, potenciación de las redes, que va a permitir una mejor técnica para transmitir las buenas prácticas y el intercambio de experiencias, sin olvidar, por supuesto, la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación para dotar al sector de más instrumentos y favorecer el funcionamiento de la red.

JOSÉ MARÍA PÉREZ LÓPEZ (Concejal de Promoción Económica del Ayuntamiento de Gijón): Tras la introducción que acaba de hacer Esther, voy a especificar exclusivamente lo que tiene que ver con la ciudad de Gijón y que tiene algunas variaciones respecto a ese marco general del conjunto del país.

Aquí se empiezan a desarrollar políticas locales de promoción económica y de empleo allá por el año 1988, con la puesta en marcha del servicio de formación y desarrollo local. Y desde 1988 hasta aquí han sido bastantes los hitos que marcan la política de concertación con los sindicatos y empresarios en la ciudad y los principales avances en las políticas activas de empleo y en la implicación de la ciudad en el desarrollo local por encima de las competencias municipales, o al menos estableciendo una prioridad que no tiene que ver necesariamente con esa referencia legal y que significa, lógicamente, destinar un porcentaje muy importante de los recursos públicos locales a una actividad que está fuera de nuestro ámbito de competencias.

Ese compromiso de concertación social llega hasta nuestros días, la última referencia es el pacto «Gijón emprende» firmado hace apenas medio año con los sindicatos y los empresarios, y algunas de esas experiencias, las más recientes, tienen que ver con algo que se mencionó ayer, esa Estrategia Europea por el Empleo, en la cual se inserta plenamente el actual pacto «Gijón emprende». Pero incluso algunas de las iniciativas anteriores también iban en la misma dirección, aunque fueran previas al desarrollo de esa estrategia y de la aprobación de los acuerdos de Lisboa en el año 2000. Por ejemplo, ayer el representante de la Comisión Europea hablaba de los tres objetivos que se planteaban en la estrategia europea, que es la consecución del pleno empleo, una mejora en la calidad y en la productividad del trabajo, y el refuerzo de la cohesión y la integración social. Pues bien, esas tres premisas formaban parte de lo que era, por poner una refe-

rencia reciente, el pacto «Gijón por el empleo», que tuvo vigencia entre los años 2000 y 2003. Ese pacto sirvió de referencia para el actual, que va hasta el año 2007, y marcó de alguna manera la pauta de las actuaciones que conforman las políticas municipales que vamos a desarrollar en la ciudad, de acuerdo con los sindicatos y con los empresarios, hasta el año 2007.

Digo esto porque el resultado de ese pacto muestra cómo la evolución de la actividad en la ciudad en ese período de tiempo, tanto si hablamos de cifras de empleo como de desempleo, tienen una evolución netamente mejor que en el conjunto del país, e incluso más positiva que las del conjunto regional.

En el período en cuestión, 2000-2003, en el conjunto de España el desempleo, el número de los inscritos en las oficinas del INEM, creció aproximadamente seis puntos. En ese mismo período de tiempo en esta ciudad el número de inscritos en el INEM descendió en 3,3 puntos. Lo cual no quiere decir que la situación aquí sea estupenda y maravillosa, no hay que echar las campanas al vuelo, pero muestra una tendencia distinta a la que veníamos arrastrando de épocas anteriores y que sí nos permite recortar las distintas respecto al conjunto del país y mostrar cómo este tipo de actuaciones tiene una incidencia directa en la actividad económica local, como decía antes la alcaldesa de Langreo.

Y en lo que tiene que ver con las cifras del empleo sucede tres cuartos de lo mismo, es decir, el nivel de crecimiento en las cifras de puestos de trabajo existentes en Asturias, según los datos del propio ministerio, son superiores a las cifras de crecimiento del número de empleos en el conjunto de España.

Y en Gijón las cifras regionales lo que indican es que existe un crecimiento en el número de empleos superior a la media regional. Aproximadamente son 10.500 los empleos directos generados en la ciudad en ese período de tiempo, 2000-2003.

Digo esto como referencias de los resultados del trabajo desarrollado en estos últimos cuatro años, pero que, como digo, arranca en el año 1988 y que tiene que ver con esa política de concertación, de compartir esfuerzos y objetivos entre los agentes sociales y la propia administración, en muchos casos exclusivamente con fondos propios, hasta que a partir del año 1999, con el cambio en el Gobierno regional, se cambia la política autonómica en materia de empleo y desarrollo precisamente para incluir también a las administraciones locales, y también con esa política de optimizar recursos y energías que tenemos todos los que formamos este pacto «Gijón emprende».

Esto está dentro de la estrategia europea, porque en el año 2000, cuando nuestro pacto se aprueba, no existe la estrategia europea, que es posterior, pero cuando se analizan las diez líneas que ayer explicaba Esteban Lozano, encajan plenamente con su contenido, y en el nuevo pacto «Gijón emprende» lo que hacemos es reflejar explícitamente el encaje que tienen las medidas locales con las directrices europeas.

Citemos, por ejemplo, todo lo que tiene que ver con la ayuda a desempleados e inactivos para encontrar empleo y prevenir el desempleo de larga duración a través de las actuaciones recogidas en el eje de empleo y de formación; lo que tiene que ver con el fomento del espíritu emprendedor y la mejora de las condicio-

nes para crear nuevas empresas, que se recoge en el eje dedicado a promoción económica e industrial; lo que tiene que ver con promover la capacidad de adaptación al cambio de los trabajadores y de las empresas, con un eje específico que tiene que ver con innovación tecnológica e innovación organizativa; lo que tiene que ver con el aumento y la mejora de las inversiones en recursos humanos que aparece desarrollado fundamentalmente en los apartados de formación y que tiene que ver con una política que tiene ya una tradición muy amplia en esta ciudad. Con una directriz, la cinco, de aumento de la oferta de mano de obra y de promover el envejecimiento activo con actuaciones que están desarrolladas a lo largo de varios de los ejes del pacto, tanto en lo que tiene que ver con empleo y formación, como también en ese eje de promoción económica e industrial.

Una directriz sexta de la estrategia europea de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en lo que respecta al empleo y la remuneración, que está establecida o que afecta al conjunto de los cinco ejes que recoge el pacto «Gijón emprende», con medidas de promoción de la presencia de la mujer, sobre todo en una serie de actividades en las cuales está subrepresentada, y fundamentalmente con medidas de discriminación positiva que promueven o facilitan la presencia activa de la mujer en sectores como el empresarial, por ejemplo, en el cual se prima específicamente esa actividad tanto en las actividades formativas de asesoramiento como también en las propias ayudas.

La directriz siete hablaba de combatir la discriminación de los grupos desfavorecidos, y específicamente en los programas de empleo, en el eje primero de

empleo, se recoge una serie de medidas tendentes precisamente a facilitar esos niveles de integración o de inserción social.

Por último, la estrategia europea tiene tres directrices más que tienen que ver fundamentalmente con incentivos financieros para hacer atractivo y rentable el trabajo, con reducir el trabajo no declarado y apoyar la movilidad profesional y geográfica. Son aspectos o apartados que tienen menos que ver con la política local, pero algunos de ellos son tratados en distintas actuaciones del pacto «Gijón emprende».

Hago esta primera referencia a las directrices europeas porque en un estudio que se presentó hace quince días en Madrid, a raíz de un programa europeo en el cual participan el Ayuntamiento de Madrid, el de Getafe y algunos más del corredor del sur de Madrid, se analizaban las políticas locales en el conjunto del país, y en ese momento —es decir, hace quince días— las conclusiones que recogía aquel estudio es que Gijón era el único municipio, la única ciudad española cuyas políticas locales de desarrollo de la actividad económica, de promoción de la inserción laboral se enmarcaban plenamente en esa estrategia europea.

Son cinco líneas en el pacto: una relacionada con el empleo, y que tiene mucho que ver con la experiencia acumulada a lo largo de estos años y discutida en muchas ocasiones con los agentes sociales, de facilitar la empleabilidad de las personas que llevan más tiempo en situación de desempleo o que nunca tuvieron la oportunidad de incorporarse al mercado de trabajo y que, a nuestro juicio, da resultados positivos desde el punto de vista de inserción laboral y resultados positivos desde el punto de vista de la cohesión social, porque al final se consiguen

generar niveles de renta en colectivos que tienen poder adquisitivo muy bajo, y eso tiene un efecto directo en la economía local, pero además se consigue que no solamente mejoren las situaciones personales de esa gente, sino que tengan una oportunidad de contactar de forma directa con el mercado de trabajo.

Un segundo eje que tiene que ver con formación y con la capacitación de esos recursos humanos y el aprovechamiento de esos recursos humanos precisamente como uno de los activos principales que tiene que favorecer el desarrollo de la actividad económica y de la generación de riqueza en la ciudad. Un tercer eje que tiene que ver con la innovación tecnológica y organizativa que antes comentaba, y que no solamente habla de la innovación desde la perspectiva de la incorporación de la tecnología, sino que tiene que ver también con innovar a la hora de desarrollar las propias políticas locales, del compromiso de los propios agentes sociales con ese concepto, y también de responsabilidad social corporativa y de otra serie de elementos que serán discutidos en la la mesa siguiente y que demuestran también el compromiso de los agentes sociales para conseguir que se produzcan determinados cambios y se valore determinado tipo de situaciones que no siempre estuvieron suficientemente consideradas, como por ejemplo el valor o el activo que representa el capital humano en la actividad empresarial.

Un cuarto eje de promoción económica e industrial relacionado fundamentalmente con el desarrollo de infraestructuras que favorezcan el desarrollo económico y con el desarrollo de la cultura y de la actividad emprendedora en nuestra ciudad. Y finalmente un quinto eje, que se plantea por primera vez, que tiene que

ver específicamente con la actividad del sector comercio y el sector turístico que, aunque no siempre se valora suficientemente, tiene mucho que ver con la actividad económica local y genera en torno suyo un buen número de empleos.

Estos cinco ejes representan un compromiso del orden de 200 millones de euros en recursos públicos y privados de aquí a 2007. Y de ellos, aproximadamente el 50% tiene que ver específicamente con la parte de promoción de la actividad económica, de la cultura emprendedora, de la generación de proyectos empresariales, del desarrollo de suelo industrial e infraestructuras que promuevan el desarrollo. Y digo esto porque el nombre de «Gijón emprende» no es una cuestión simplemente de buscar una denominación más o menos atractiva, sino que tiene que ver con un cambio o con una evolución de las políticas locales, en el sentido de promover o de incentivar esa actitud o aptitud emprendedora entre el conjunto de la población como una base, un cimiento sobre el cual construir actividad económica y fomentar o favorecer la generación de riqueza en la ciudad.

JUAN SÁNCHEZ (Secretario general de la Unión Comarcal de Gijón de CCOO): Quisiera agradecer esta invitación a la Asociación de Periodistas Europeos y aprovechar esta oportunidad para contar el desarrollo de los planes de empleo en estos últimos años. No puedo empezar la exposición sin situar el escenario de la ciudad de Gijón, una ciudad eminentemente industrial que ya por los años setenta representaba la cuarta parte de la población de Asturias.

Si hacemos un recorrido por las empresas que han ido desapareciendo, veremos que en Gijón había cuatro astilleros (hoy quedan sólo dos) y un número variable de empresas de todas las ramas de la producción. Recordemos Cordelerías Varas, la fábrica Moreda, Bohemia, Gistasa, Chocolate La Herminia, Tabacalera... Es decir, un número indeterminado de empresas que fueron desapareciendo en estos últimos años. La propia Aceralia y la mina La Camocha también padecieron una reducción importante de empleo fijo.

Por desgracia, el sector servicios no absorbe esta pérdida de empleo. Nosotros, desde Comisiones Obreras, entendemos que Gijón es una ciudad eminentemente industrial y, por lo tanto, creemos que por ahí sigue estando el futuro. Podemos considerar el sector turístico como un complemento, pero nunca puede llegar a ser el motor económico de la ciudad, puesto que, entre otras cosas, la climatología de Gijón tampoco es favorable.

He enumerado una serie de empresas que fueron desapareciendo, pero creo que ahora mismo el panorama no es mucho mejor en nuestra ciudad. Los dos astilleros que quedan están sin pedidos, con una durísima competencia del sureste asiático que nos pone en dificultades para poder mantenerlos. Aceralia, con el reciente plan Arco, está con una reducción de plantilla y tampoco garantiza puestos de trabajo futuros. La mina La Camocha es, si no cambia el tema, la crónica de una muerte anunciada. Como no seamos capaces de que entre en la reserva estratégica del carbón en 2007, La Camocha está sentenciada. Así que el panorama que tenemos en la ciudad es de una pérdida importante de trabajo fijo y estable,

aunque a los trabajadores de las empresas, sobre todo de las importantes, no les afecta porque van prejubilados. Pero esto, a la larga genera desempleo.

También vemos el capital que representa para esta ciudad el montón de jóvenes que tienen dificultades para acceder al mercado laboral, y que los fines de semana vuelven a Gijón después de estar en diferentes ciudades del país, que es donde encuentran trabajo.

Ante esta situación, creo que el Ayuntamiento de Gijón, junto a los firmantes de los diferentes pactos alcanzados a finales de los años noventa, hizo una apuesta importante por la ciudad. Primero negociamos lo que era el plan de acción prioritaria. Y aquello luego dio el plan PILES (Plan de Inserción Laboral y Empleo Local), muy conocido en la ciudad, porque veíamos por ahí a los compañeros realizando funciones de reparación, en la zona rural, y eran reconocidos por ser los trabajadores del plan PILES.

Esa fue una apuesta importante del Ayuntamiento de Gijón, el primer plan municipal en Asturias y el primero a nivel nacional, y fue modelo y embrión de muchos planes posteriores. Se nos invitó a muchas ciudades de este país para ver cómo se había establecido esto en Gijón. Estos planes de empleo duran una serie de años, y el camino nos fue haciendo corregir errores de este primer plan PILES. Al principio los trabajadores tenían un corto período de empleabilidad, luego se le alargó para que pudieran tener una protección de empleo; también se dio una base de apoyo como empleo social, es decir, eliminó situaciones dificultosas en algunas familias.

Recientemente se firmó en Gijón el pacto «Gijón emprende», que está encuadrado dentro del ADECE (el Acuerdo para el Desarrollo Económico, la Competitividad y el Empleo), que firmamos las mismas partes a nivel regional. Está firmado por los empresarios, por el Gobierno regional y los sindicatos más representativos. Para finalizar, quiero destacar algunas de las novedades que se introdujeron en Gijón en este nuevo plan de empleo. Los ejes ya los comentó el compañero José María.

Yo creo que la primera gran diferencia que establecimos en este nuevo plan frente a la valoración que ayer se ha dado de planes anteriores es que se demostró que los anteriores trabajadores del plan PILES tenían muchas dificultades para acceder al mercado de trabajo. Nosotros apostamos por que sea un verdadero plan de inserción laboral, es decir, que aquel trabajador que pase por el plan PILES no tenga que vivir ya siempre del plan PILES, sino que salga con la preparación necesaria para poder optar a un puesto de trabajo.

Entendemos, y esto es una apuesta que hacemos las partes firmantes del pacto, que el empleo social debe estar cubierto por otras circunstancias. Y sabéis que, entre ellas, Comisiones Obreras apuesta por que en Asturias exista el salario social, que ahora mismo ya está en preparación en una Ley del propio Gobierno regional.

Otras circunstancias que vimos dentro de los planes de empleo es la dificultad que tenemos con jóvenes que no tienen un nivel de conocimiento necesario, que no vienen al plan de empleo. No sé si es porque las profesiones, sobre todo la

construcción y la jardinería, no son atractivas, o porque el salario trabajando de peones en la propia construcción es mucho más atractivo y ya de inicio cogen y se dedican a la construcción o a la jardinería. Sí tenemos como novedad este año el plan de empleo joven con estudios para jóvenes titulados. Lo ponemos en práctica como novedad, los planes de empleo de Gijón les darán la opción de poder desempeñar sus prácticas por lo menos un año, lo que debería ser beneficioso para ellos, porque en el momento en el que ya tienes un *curriculum* con experiencia laboral te es más fácil entrar en el mercado de trabajo.

Seguimos pensando que las ayudas a la contratación a largo plazo pueden establecer también criterios de ayuda para que los trabajadores y trabajadoras de la comarca de Gijón se incorporen al empleo. Además hay que recordar que el plan de empleo demostró que la ciudad de Gijón requiere un servicio continuado de reparación, ya que las propias asociaciones de vecinos de la zona urbana solicitan muchas veces a los trabajadores del plan de empleo para hacer servicios en sus barrios. Eso demuestra en nuestra opinión que el Ayuntamiento de Gijón, un ayuntamiento con un Servicio Público de Empleo, con empresas municipales de servicios, como los autobuses y el transporte urbano o la empresa de limpiezas, debe también establecer por su cuenta ese servicio de mantenimiento.

Y como último punto, también novedad en estos planes de empleo, se ha establecido por primera vez un convenio que afecta a todos los trabajadores, a todos los formadores y a todos aquellos que acuden a formarse. Un convenio único que equilibra todas las situaciones que hasta ahora mismo estaban muy desequilibra-

das, es decir, tanto los trabajadores del plan de empleo, como los trabajadores en prácticas, los trabajadores que estén en las escuelas taller o aquellos otros que provienen de los antiguos acuerdos e incorporaciones van a crear un convenio que va a graduar su salario con un sistema equitativo, y tener un complemento de salario, un convenio complemento, como es el propio convenio municipal.

Por ser muy puntual en el tema, la conclusión es que los planes de empleo fueron una apuesta valiente del Ayuntamiento de Gijón. Es cierto que conservamos lagunas pero creo que se pueden corregir en el futuro. Y la esperanza es que en el futuro apostemos por una ciudad industrial y que no sea necesario llegar a esto. Pero bueno, la apuesta está hecha ahí y veamos si sirve.

MIGUEL ÁNGEL CURIESES (Secretario de organización de la Unión Comarcal de la UGT): Lo primero, agradecer a la Asociación de Periodistas Europeos la invitación de participar a la Unión General de Trabajadores de Gijón; en segundo lugar, trasladaros un saludo del secretario general que no se puede encontrar aquí.

La verdad es que intervenir después de dos de los firmantes del pacto significa que se pueden contar pocas cosas nuevas. Pero yo quería hacer un recorrido por ese pasado, presente y futuro, que es un poco el desafío que nos proponéis. Para eso parto un poco como Juan, el compañero de Comisiones Obreras: en los años ochenta Gijón estaba en un proceso de reconversión industrial, mucho más fuerte y mucho más drástico que en cualquier otra zona de nuestro país, porque

afecta a todos los sectores productivos de nuestra ciudad, la siderurgia, el naval, la minería, el textil, la alimentación, etc., y cuyos costes sociales se ven de alguna forma amortiguados por las grandes empresas, las prejubilaciones... Pero es un proceso que se va agudizando durante toda la década de los ochenta.

Éste sería el punto de partida para que en los años 1992-1993 empiecen a firmarse los primeros acuerdos entre los agentes sociales, los empresarios y el propio Ayuntamiento de Gijón, siendo conscientes de que, tanto en política industrial como en desarrollo local, teníamos que ir todos de la mano para poder salir de esta situación y reafirmar esta apuesta por un Gijón industrial.

Desde la UGT destacaría dos cuestiones de ese punto de partida: una, muy importante, que es que el Ayuntamiento de Gijón, sin tener competencias en políticas de empleo, acepta este reto con un coste en su presupuesto municipal elevado; y segunda, la visión que en aquel momento UGT, Comisiones y la propia Federación de Empresarios teníamos de que el desarrollo económico de esta ciudad pasaba por los pactos.

Dentro de los acuerdos, el pacto «Gijón por el empleo», era muy importante para nosotros como agentes sociales en aquellos momentos. Dábamos prioridad a los planes de empleo, el eje I, el plan PILES, que al principio no estaba muy bien visto por la ciudad porque se tardaba mucho en poner una baldosa, o reparar una acera. Pero nos parecía un referente social de esta ciudad, porque era una dignificación de la persona. No era la típica ayuda económica, sino que se dignificaba a la persona porque se la pagaba por realizar un trabajo: el arreglo de aceras, el ac-

ceso de minusválidos, la recuperación de lavaderos, fuentes, y todo ese trabajo en la zona rural que comentaba mi compañero de Comisiones. Y tenía una doble función: por un lado la propia ciudad se beneficiaba de ese trabajo de los parados de larga duración, y durante ese año de trabajo había otras acciones de orientación laboral previstas en el propio pacto que les permitían una mayor inserción. Sí es verdad que en la última edición hemos considerado necesario introducir algunas modificaciones que luego comentaré.

Sin duda, las ayudas a las empresas también son importantes, porque están dirigidas, dentro del pacto, a aquellos colectivos que tienen especiales dificultades para una inserción laboral. Con la situación laboral de esta comarca, en la que para un trabajador en condiciones normales es complicado encontrar trabajo, para un trabajador con alguna dificultad, es fundamental darle algún plus para que la inserción laboral le sea más fácil.

Pero quizá lo más importante sea esa formación que debe ir y cada vez va más encaminada a la realidad del mercado, pero no con la del mercado presente, sino también con la realidad del mercado del futuro, del futuro del mercado laboral de esta ciudad. Sobre todo creemos en la modalidad de formación a la carta, con compromiso de contratación, que es la que provoca una inserción real de los propios trabajadores y trabajadoras.

La salida del futuro de nuestra comarca pasa por un tejido de pequeñas y medianas empresas en esta ciudad, alternativo a toda esa gran industria tradicional con muchísimos trabajadores y que ha estado asentada durante muchísimos

años en nuestra ciudad. Unas pequeñas y medianas empresas que tienen que ser innovadoras, tecnológicamente avanzadas, emprendedoras, e interconectadas con Europa. Por eso creemos que los ejes III y IV, sobre desarrollo industrial e innovación tecnológica, son muy importantes porque todo lo que tiene que ver con investigación, desarrollo e innovación es el valor añadido que podemos dar a la industria tradicional de esta ciudad para que pueda competir con las economías emergentes, asiática, india, coreana, en el sector naval, de tanta actualidad, u otros sectores que están en crisis. Sólo con valor añadido es como pueden competir con esos países, con productos innovadores, de calidad y tecnológicamente avanzados. Y el parque tecnológico municipal de esta ciudad, que hace poco visitamos los firmantes del pacto, es un buen ejemplo de la apuesta hecha por este eje.

En el pacto que acabamos de firmar, «Gijón emprende», hay una filosofía clara, tanto en el acuerdo regional como en éste, que es que el acuerdo tiene que servir en este período 2004-2007 para una reducción drástica de la temporalidad, la precariedad y la siniestralidad. Son cuestiones que tenemos que empezar a reducir drásticamente en nuestra comunidad autónoma. No nos podemos seguir permitiendo los índices de temporalidad y de precariedad que existen en el empleo, sólo hace falta ver las estadísticas.

Creemos que en este nuevo pacto, y coincido con el compañero de Comisiones, los planes de empleo tienen un valor añadido, el período formativo previo de unos 6 o 7 meses que les da una cualificación y un año después de trabajo dentro del propio ayuntamiento, para que tengan una mayor insertabilidad laboral. Se

trata del antiguo PILES, pero con ese período previo formativo que les va a dar una mayor insertabilidad laboral. En cuanto al Plan Joven, creemos que es importantísimo que los jóvenes puedan hacer prácticas para desarrollar su titulación cualificada, y que esto les permita quedarse en la ciudad y desarrollar todos esos conocimientos que han ido acumulando.

En cuanto al futuro, es muy importante, tras la conclusión de varias arterias importantes (la autovía del cantábrico o la conexión con la meseta), la ampliación de El Musel, que está ya encima de la mesa. También tenemos que empezar a pensar en el tema de la investigación y desarrollo, como parte esencial de nuevas vías de comunicación para el desarrollo de la comarca. El ZAL y la zona logística es una apuesta incluida en el pacto. Son muchos metros cuadrados para el desarrollo logístico, que no afecta sólo a Gijón, sino a toda la comunidad autónoma y que es de tremenda importancia, junto con el suelo industrial. Por tanto, creemos que son buenos mimbres los de este pacto y tenemos cuatro años para tejerlos. Este pacto puede ayudarnos a encaminar el futuro de esta ciudad.

IGNACIO GARCÍA LÓPEZ (Representante de la Federación Asturiana de Empresarios [FADE]): En primer lugar, quisiera agradecer a la organización la invitación que se hace a la Federación Asturiana de Empresarios. Intentaré ser breve y exponer la opinión de la Federación Asturiana de Empresarios sobre el pacto recién firmado y sus precedentes.

Las políticas de promoción económica y empleo han sido tradicionalmente una de las actuaciones locales fundamentales, como un remedio paliativo en mo-

mentos de crisis económica, principalmente en aquellas localidades afectadas directamente por el desempleo, como es el caso de Gijón.

La utilización de las políticas locales de promoción económica y empleo intentan abordar la lucha contra el desempleo y la baja actividad económica desde el punto de vista más cercano al ciudadano, las entidades locales, sin perjuicio de que exista una coordinación, tanto con las políticas de carácter regional como las nacionales y europeas.

Dentro de estas políticas locales han tenido un especial protagonismo, desde el punto de vista presupuestario, las destinadas a la promoción de la contratación de desempleados, principalmente colectivos con dificultades de acceso al empleo, para la realización de obras y servicios de desarrollo local y territorial.

Este conjunto de medidas, que se puede incluir dentro de la creación de puestos de trabajo temporales en el sector público, constituye una fase de adaptación temporal, o al menos eso se pretende, con el objetivo puesto en la plena incorporación normalizada en el mercado de trabajo. Estas experiencias, en las que el Ayuntamiento de Gijón puede considerarse como un auténtico referente, ya han tenido un recorrido lo suficientemente amplio para permitir una evaluación de los mismos. Aun cuando en la ponencia de ayer por la tarde se ha hablado de la evaluación, el balance y los resultados de estas políticas, sí me gustaría por lo menos dejar constancia de lo que ha sido el planteamiento de las organizaciones empresariales en relación con los mismos.

No constituye una novedad señalar que se ha examinado de forma crítica la figura de los planes locales de empleo, tanto por la cuantía de las dotaciones que se

les había destinado como determinadas deficiencias percibidas por las organizaciones empresariales. Hay que señalar previamente que dichas deficiencias han de enmarcarse en la premisa de considerar los planes locales de empleo como tales, es decir, como planes cuyo objetivo es la incorporación normalizada al mercado de trabajo, y no como programas de garantía social. No se discute su mayor o menor eficacia en este último aspecto, sino como un mecanismo de normalización laboral.

Pues bien, partiendo de esta premisa, son varias las críticas o deficiencias que se han achacado tradicionalmente a los denominados planes locales de empleo. En primer lugar, la escasa empleabilidad de sus participantes. Esta circunstancia tiene su origen en la valoración del factor «exclusión social» en la selección de los mismos, donde priman aquellos colectivos caracterizados por una mayor necesidad social. Esto constituye un elemento fundamental al analizar las oportunidades de una posterior normalización laboral. Además, este filtro en la selección del personal determina dos importantes consecuencias: por un lado, la confusión que se produce con los programas de pura garantía social, como puede ser el IMI, hasta el punto de hablarse de un círculo mezclado y confuso de actuaciones que en teoría tendrían una distinta finalidad. Por otro lado, el inevitable efecto estigmatizante que se produce en los que participan en estas medidas. Así, se podría distinguir la valoración de los propios participantes, o incluso empresarios que han tenido la oportunidad de recibir a estos trabajadores, que es generalmente positiva, de la externa, que tiene dudas acerca de las habilidades laborales adquiridas por estos colectivos en el marco de los planes locales de empleo.

Junto a esta empleabilidad o defectos de empleabilidad, un segundo defecto que siempre se ha percibido en los planes de empleo desde el sector empresarial es la falta de adecuación entre las necesidades del mercado y la oferta de los planes locales. Uno de los principales inconvenientes del sistema tradicional era la no supeditación de los perfiles de los puestos de trabajo a las necesidades reales del mercado. Las entidades locales han venido definiendo a partir de sus propias necesidades los perfiles de los beneficiarios de los planes locales. Y resulta evidente que no son las obras y servicios municipales el baremo más adecuado para definir qué ocupaciones tendrán una mejor inserción laboral.

En muchas ocasiones el resultado de formar y ocupar una persona en función de las necesidades de una corporación sólo produce como inevitable consecuencia la inaptitud para acceder a las ofertas de trabajo disponibles en el mercado. Implica además una reutilización de los recursos de forma circular, de tal manera que no se puede salir de la espiral del trabajo en el marco de las propias corporaciones locales, impidiendo la inserción del trabajador en el mercado.

En cualquier caso, sin entrar en otros aspectos de evaluación de los planes locales, como el objeto de peso muerto, o el efecto bloqueo, lo cierto es que el principal defecto que se le ha achacado es la identificación entre estas políticas de empleo y las de la garantía social.

Por todo lo anterior, cuando se iniciaron las negociaciones para la concertación social en el año 2003, la cuestión de los planes locales de empleo se constituía como una pieza fundamental para la búsqueda del consenso. Un primer punto

de acercamiento fue la separación entre los programas de cohesión social y empleo, separación de fondo y no meramente conceptual. Antes se hacía referencia a la estimación dentro de los programas de cohesión social, del programa de salario básico, que constituye también una apuesta por intentar resolver los problemas de cohesión social a través, principalmente, de esa figura.

En segundo lugar, y al incluirse los programas locales en el ámbito del empleo, fijar en consecuencia unos criterios coherentes con dicha calificación. A tal efecto se establece un procedimiento.

En primer lugar identificar las ocupaciones con demanda laboral a corto y medio plazo a través del Observatorio de las Ocupaciones. Es decir, qué ocupaciones se van a demandar por el mercado laboral. En segundo lugar, acudir a un proceso de selección de personal atendiendo a la idoneidad. En tercer lugar, una formación a través de las acciones habituales de formación de desempleados. Y en cuarto lugar, una contratación por el ayuntamiento para realizar las labores propias para las que se ha prestado esa formación.

De este conjunto de actuaciones se pretende que el trabajador, una vez formado adecuadamente y ocupado en la corporación municipal, tenga, con la práctica y la teoría, la capacidad de acceder a una profesión demandada. Ese nuevo planteamiento resulta mucho más coherente con lo que pretende ser una política activa de empleo, utilizando las entidades locales como dinamizadoras, pero situando al desempleado como el centro de la política y la atención de sus necesidades de ocupación en el mercado como el objetivo prioritario.

Es indudable que la transformación de los planes supone un esfuerzo de cambio mental y organizativo muy importante, y su puesta en práctica pone de manifiesto problemas no poco importantes.

En primer lugar, la gran diferencia entre corporaciones locales, que en Asturias se puede calificar de abismal: recursos económicos, materiales y humanos totalmente diferentes; situación geográfica, dispersión, densidad de población, envejecimiento, atomización municipal, todo esto hace que sea muy difícil fijar unas condiciones generales para todas estas entidades.

En segundo lugar, el problema de la financiación municipal o más bien la ausencia de la misma, que gravita como especial problema sobre lo que son los planes de empleo. Estos problemas habrán de solucionarse de modo progresivo y en paralelo a lo que es la implantación del Servicio Público de Empleo y el Observatorio de las Ocupaciones, sobre el que va a recaer de forma muy importante la fijación de las necesidades del mercado laboral; su acierto en la determinación de esas necesidades va a ser esencial en orden a la efectividad de las medidas que se adopten.

El acuerdo de Gijón constituye un paso más dotado de singularidad propia en la evolución de los planes de empleo tradicionales, constituyéndose como un todo integral orientado a la empleabilidad. Esta empleabilidad es perfectamente compatible con la atención especializada y preferente de colectivos con dificultades de inserción, como proclama tanto la directriz sexta (igualdad entre hombres y mujeres) como la séptima (combatir la discriminación de los grupos desfavorecidos dentro de la Estrategia Europea para el Empleo).

Programas como el Plan de Empleo Joven, la facilitación y apoyo a los procesos de entrada en el mercado laboral, con la colaboración del tejido empresarial, constituyen elementos de dinamización laboral en la que se tienen grandes esperanzas en cuanto a su eficacia.

Por último me gustaría destacar dos cuestiones: por un lado, que los planes locales de inserción no constituyen la única política en materia local de empleo. Existe junto a los mismos un amplio abanico de medidas: unas dirigidas específicamente al empleo, como son las ayudas a la contratación, a las que se dedican 16 millones de euros, y en información y orientación laboral del orden de 2 millones de euros. Pero también la importante apuesta que se hace (y en eso hay que agradecerlo especialmente al Ayuntamiento de Gijón) por actividades que, sin ser específicamente del eje del empleo, van a tener una importancia, entendemos que fundamental, para el desarrollo de la actividad económica y la creación del empleo. Dentro del mismo, obviamente está la formación, a la que se aplican 18 millones de euros; muy interesantes las relativas a promoción económica e industrial, singularmente las destinadas a creación de suelo industrial, así como las específicas de comercio y turismo y las de innovación. Desde FADE esperamos que se concluya con éxito tanto el Pacto de Gijón como el general del Principado de Asturias.

MODERADOR. Hemos visto muchos datos y muchas cifras a lo largo de estos días, y ciertos problemas prácticos y reales que hemos tenido a la hora de aplicar el pacto y los diferentes planes de empleo. Y quizás uno de ellos es la dificultad

real de conseguir que los planes de empleo sirvan realmente para insertar en el mercado laboral a la gente que lo necesita. Por poner unos ejemplos, los planes deben servir para que las necesidades de empleo que haya en la comarca, es decir, aquellos sitios donde se pueda ir a trabajar, se vean con formación y con capacidad para poder insertarlos después. Pero nos encontramos con el problema de que la experiencia laboral tiene que pasar por los ayuntamientos. Y a lo mejor diferentes puestos de trabajo, que sí que se necesitan en la comarca, no se pueden satisfacer con la concepción que se tiene de los planes de empleo, tanto en el ADECE como en los pactos.

Un ejemplo, fuera del ámbito de Gijón: Noreña, con su actividad cárnica, que pueda haber una salida profesional. Evidentemente el ayuntamiento de ese concejo no va a poder contratar para eso fácilmente, como sí puedan ser otras profesiones como es la jardinería o la obra pública. Yo no sé qué consideración os merece, con los escasos recursos que se tiene desde los ayuntamientos y desde las administraciones en general, esos problemas que hay a la hora de conseguir que la formación y la experiencia que les damos a la gente, sea realmente útil para insertarse en la comarca.

JOSÉ MARÍA PÉREZ LÓPEZ (Concejal de Promoción Económica del Ayuntamiento de Gijón): Estás planteando una cuestión que efectivamente surgió en muchas ocasiones. Primero, a la vista de las intervenciones de toda la mesa habrán podido ver cómo, efectivamente, hay disparidad a la hora de

entender algunas cosas. Creo que el mérito de este pacto, igual que en el caso del anterior, es precisamente ser capaces que cada uno de los intervinientes dejen de lado planteamientos propios en aras de conseguir unos objetivos, unas líneas de trabajo que conciten el acuerdo unánime, o casi unánime, del conjunto de los miembros de dicha concertación, los dos sindicatos, los empresarios y la administración local. Y en ese proceso, los temas ligados a la formación y a la empleabilidad fueron objeto de debate en muchas ocasiones. Y un programa nuevo, como es el Plan Joven, viene siendo objeto de debate desde hace dos años pensando en eso que estás planteando ahora.

Esto se discutió en varias ocasiones. Entendemos que es importante que la formación se vaya adaptando a las necesidades presentes y futuras que puedan tener las empresas y que la experiencia que se pueda adquirir, incluso en trabajos ligados a planes de empleo municipales, tenga que ver con esa demanda profesional. Es decir, cuando se planteó el Plan Joven se hizo para que personas con titulación pudiesen adquirir una experiencia previa que les permitiese, primero, optar a un empleo acorde a su nivel de cualificación, cosa que en muchos casos no sucedía, y que además generaban un efecto de desplazamiento de personas con niveles de titulación inferior que ocupaban puestos aún inferiores, dejando fuera del mercado o en situaciones muy complicadas a quienes carecían de formación o a quienes carecían de titulaciones suficientes.

Segundo, que esas personas no sólo pudieran optar a un empleo de un nivel acorde a su cualificación, sino que además en algunos casos pudieran reciclarse

profesionalmente para adaptar sus conocimientos a lo que el mercado demandaba. Y pongo un ejemplo que todo el mundo entenderá. Hay muchos titulados en Magisterio. Otra cosa es que haya suficientes plazas de maestro para poder trabajar en esa actividad, pero sin embargo, el que tiene la formación de Magisterio sí puede trabajar en la generación de contenidos para formación *on line*, por poner un caso; o trabajar en el desarrollo de otro tipo de programas que se separan de lo que era la función tradicional del maestro, pero donde su conocimiento tiene un valor importante.

Si somos capaces de generar procesos formativos y trabajos de este estilo, lograremos que estas personas tengan esta opción. Ése era el objetivo con el cual se creó el Plan Joven, que ya está funcionando. En este momento llevamos mes y medio de incorporación de estas personas a estos empleos. ¿Cuál es el reto? Ser capaces de conseguir que el resto de la formación que se desarrolla en el marco de este pacto sea acorde con las demandas de las empresas. Y para eso hay un compromiso que formalizamos todas las partes, que era el hecho de priorizar los programas de formación a la carta, es decir, de formación específica adaptada a las necesidades de la empresa, donde la empresa se compromete a contratar un porcentaje determinado de las personas que hagan el curso, priorizarlo respecto a otro tipo de actuaciones formativas. Pero lo que nos interesaba era establecer las prioridades que permitan satisfacer esas necesidades, porque lo curioso en todo esto es que hay empresas que manifiestan reiteradamente sus dificultades para encontrar personas dispuestas a trabajar en sus actividades.

En nuestro caso, los firmantes del pacto conocemos casos concretos de empresas que se resolvieron desarrollando programas de formación a la carta que permitieron que personas sin cualificación para ese puesto adquiriesen la cualificación con una formación dirigida por la propia empresa, y que se incorporasen a continuación a trabajar. Ese gasto en formación al final es una inversión muy rentable, porque genera un efecto inmediato.

Luego hay otras cuestiones relacionadas con lo que tú planteas y que tienen que ver con la evolución del mercado de trabajo y la evolución de la actividad económica en la propia ciudad. Comentaban Juan y Miguel Ángel Curieses el tema de la actividad industrial. En Gijón la actividad industrial en los últimos cuatro años creció, lo dicen las cifras oficiales de otras administraciones ajenas completamente al Ayuntamiento de Gijón, incluso de signo político distinto al nuestro. Cuando digo que creció estoy hablando de que cuando uno mira las cifras de puestos de trabajos existentes en la industria, en Gijón creció prácticamente igual que en el conjunto de España, entorno al 3%.

Pero cuando analizamos el número de personas que trabajan en el sector servicios, ligados a la industria (empresas de ingeniería, servicios financieros, empresas relacionadas con este tipo de actividades, informática), esas actividades tienen un crecimiento notable a lo largo de los últimos años. ¿Qué representa? Un cambio en la demanda de trabajadores y de cualificaciones necesarias para dar satisfacción a esas empresas.

A nosotros nos gustaría que la demanda fuera mayor de determinados perfiles, gente con mucho nivel de cualificación, por ejemplo, que no siempre encuen-

tra a la primera una oferta aquí, pero también gente con niveles de titulación o de cualificación a nivel de formación profesional o a nivel del tipo de formación de la que estamos hablando. Y no entendemos que eso sea para echar las campanas al vuelo. Es decir, no entendemos que este problema esté resuelto. No, lo que decimos es: la evolución en esta ciudad de la actividad económica del empleo a lo largo de los últimos años está siendo positiva y está superando los niveles de crecimiento del conjunto del país, luego aprovechémoslo porque eso no es fruto de la labor municipal sólo, es fruto de la política de concertación. Así que aprovechémoslo para continuar esa tendencia en los próximos años, porque nos vamos a enfrentar a retos y dificultades en los próximos años. Juan hacía referencia a algunos de ellos. Ahora, también estoy convencido de que estamos en condiciones de afrontar los retos que tenemos ahora con una base mucho más sólida y una actividad mucho más diversificada de lo que teníamos en años precedentes. Y que además estamos en condiciones de aprovechar una situación económica en el entorno nacional que en este momento al menos es netamente más positiva. Eso nos va a exigir esfuerzos en los apartados formativos y va a exigir que esos cinco ejes que tiene el pacto se interrelacionen, para conseguir los resultados que apetecemos todos y que ya expresábamos al principio.

Hay una cuestión que tiene que ver con lo que dices, que los agentes sociales y las administraciones locales tenemos que ser capaces de conseguir que el resto de las administraciones también tengan igual de claro que tenemos un papel que jugar en el desarrollo económico del ámbito local. Porque seguro que hay po-

líticas que hay que discutir en otros ámbitos porque tienen que ver más con lo macro que con lo micro, pero también es verdad que muchas actuaciones en lo local tienen un efecto directo en la actividad económica en general. Y el desarrollo de actividades emprendedoras o del tejido productivo local tienen mucho que ver con conseguir que la actividad económica se diversifique, se amplíe, mejore y se consolide, también en un contexto más amplio.

MODERADOR. En la intervención de Ignacio García, de la FADE, vi una pequeña crítica o duda en cuanto al colectivo al que van dirigidos los planes de empleo, por la espiral, que es verdad que mucha gente de estos hay veces que están envueltos en ese sistema y tardan en salir. Lo que sí está claro es que los que tienen potestad para que esta gente salga de esa espiral son los empresarios. Por lo cual, yo lo que preguntaba era en qué medida la FADE, que es la única que puede sacar a esta gente de la espiral, se compromete a quitar el estigma de que vienen de los planes de empleo y reconocerlos como oficiales y meterlos de una vez en lo que es la industria de la construcción pura y dura de Gijón.

IGNACIO GARCÍA LÓPEZ (Representante de la Federación Asturiana de Empresarios [FADE]): El problema principal es que la selección, el participar en los procesos de determinación de cuáles son las necesidades y en la selección del personal, se haga con criterios de empleabilidad. Es decir, qué personas son las más adecuadas, porque de lo que se trata es de ocupar des-

empleados, qué personas son las más adecuadas para acceder a ese puesto de trabajo, que tras un período de formación y la práctica en el ayuntamiento, se coloque. En ese sentido los compromisos vendrán determinados por las situaciones concretas y por sectores. De hecho, la Fundación Laboral de la Construcción, en el ámbito de la construcción, tiene niveles de instrucción altísimos. Y en muchos sectores con una formación adecuada sí tendrían un acceso seguro al mercado de trabajo.

Pero en relación a lo que comentaba antes Roque, quiero aportar un matiz: a veces puede darse el común denominador entre lo que hace el ayuntamiento y las necesidades del mercado de trabajo. Pero a veces es muy difícil. Los que hacen revestimientos, que habíamos comentado otras veces y que había demanda, no tienen trabajo en el ayuntamiento, no pueden ejercitar estas prácticas, no son sujetos de estos planes. Es decir, hay que ver de qué manera podemos utilizar lo que tenemos para que sí encuentre una salida profesional.

MIGUEL VIRIZUELA (Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz): Mi pregunta se refería a los fondos privados que parecen estar sumados al conjunto de los doscientos millones de euros: ¿de dónde salían? También un comentario referido a la primera intervención de la alcaldesa y a la política que la Federación Española de Municipios y Provincias parece que está impulsando. Yo creo que casi todos los municipios tienen algún tipo de programa relacionado con lo económico, con el empleo. Incluso ahora hay una serie de municipios que empiezan a tener

planes, algunos de ellos incluso estratégicos. Políticas, muy pocos municipios las tienen.

Yo creo que estar en Gijón en este momento, que no sólo tiene una política de promoción económica, sino que tiene una política de promoción económica ligada a una política de concertación social, es un lujo. Y además de eso, hay capacidad autocrítica, como la que estamos viendo en la mesa, donde hay visiones pesimistas, como la que el compañero de Comisiones Obreras ha trasladado, visiones optimistas, que entiendo que tienen que ver bastante con la política de promoción económica. Y al mismo tiempo intervenciones que yo creo que han dado en parte en el clavo de diferenciar las churras de las merinas, las políticas de cohesión social con las políticas realmente de empleo. Me parece que es algo que hay que estimular, sobre todo esta parte de la autocrítica.

JOSÉ MARÍA PÉREZ LÓPEZ (Concejal de Promoción Económica del Ayuntamiento de Gijón): Los doscientos millones son financiación propia, de ayuntamiento y comunidad autónoma. La parte privada es porque en los doscientos millones se considera el conjunto de recursos que moviliza el pacto.

Cuando hablamos de desarrollo de suelo industrial, entendemos que una parte de ese suelo se va a financiar con quien compra el suelo y, por lo tanto, eso está computado. Por eso hablamos de doscientos millones y decimos que no es el presupuesto del pacto, sino el conjunto de recursos que se movilizan con el pacto.

IGNACIO GARCÍA LÓPEZ (Representante de la Federación Asturiana de Empresarios [FADE]): Añadiría que quedan excluidas las ayudas a la contratación. En el cuadro financiero no se incluye la parte empresarial dedicada a la ayuda de contratación. Sí, por ejemplo, las de suelo industrial y demás. La parte de ayudas a contratación no forma parte del montante total que figura en los cuadros presupuestarios.

ESTHER DÍAZ GARCÍA (Vocal de la Comisión de Desarrollo Económico y Empleo de la FEMP): Como había hecho una alusión a la política de la FEMP, lo que está claro es que políticas y planes como el de Gijón pueden ser modelo a desarrollar en el ámbito español. Desde la FEMP se está trabajando para impulsar políticas de este tipo, teniendo en cuenta las grandes dificultades que tienen los ayuntamientos españoles, que en su gran mayoría no tienen la capacidad económica para llegar a este tipo de concertaciones. Por eso, en este momento se trabaja en esas líneas de buscar financiación fundamentalmente. Con la capacidad que tienen los ayuntamientos en general, con las grandes dificultades de financiación, habría que empezar por solucionarlas para luego seguir apoyando políticas de este tipo, que sí que son un ejemplo a nivel de España.

SÉPTIMA SESIÓN

EL GOBIERNO DE LA EMPRESA. DEL CÓDIGO OLIVENCIA AL INFORME ALDAMA

PONENTES

Manuel Pimentel

Ex ministro de Trabajo

Alejandra Kindelán

Responsable del Servicio de Estudios del Grupo Santander

Jesús Grageras

Director de Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social de ENDESA

MODERADOR

Diego Carcedo

Consejero de RTVE. Director del Seminario

MODERADOR. DIEGO CARCEDO (Consejero de RTVE. Director del Seminario): Buenos días de nuevo. Estos días se habla mucho del buen gobierno del Estado, de las comunidades autónomas, de los ayuntamientos. Y aquí vamos a hablar de buen gobierno, pero del buen gobierno de las empresas, lo cual es un elemento muy importante para el tema del seminario, que es el empleo. Para ello contamos con un panel de ponentes enormemente interesante y diversificado, voces que pueden hablarnos de la administración, que pueden hablarnos de la política, que pueden hablarnos de la concertación, que pueden hablarnos del interior de las propias empresas. Así que sin más dilación voy a empezar a pasar la palabra. En primer lugar, Manuel Pimentel. Ha sido ministro de Trabajo y es un experto en estas cuestiones.

MANUEL PIMENTEL (Ex ministro de Trabajo): Muchísimas gracias a los organizadores del encuentro por su amable invitación. Voy a procurar ceñirme al tiempo concedido, pero quería hacer una reflexión previa: ¿por qué de repente comenzamos a preocuparnos por el buen gobierno de la empresa? ¿Es que antes no nos preocupábamos? ¿Es que ha pasado algo que ha hecho especialmente necesario el preocuparnos por esta cuestión?

Voy a utilizar varias veces el último libro de Galbraith, el premio Nobel, que se llama *La economía del fraude inocente*. Os lo recomiendo porque aborda en

profundidad esta materia. Y él postula un principio sencillo. Al principio, cuando había dos sistemas, el capitalista y el comunista, por decirlo simplídicamente, se hablaba del capitalismo y todos nos entendíamos. Había un capital, un empresario, un factor trabajo que se combinaba y producía. Pero estaba muy nítido, muy claro, lo que era el capital, el capitalista, el empresario y el trabajador.

Según Galbraith, cuando queda un solo sistema en el mundo, el capitalismo empieza a ser considerado casi como una terminología un poco vergonzante, y aparece la palabra «sistema de mercado», que parece más abierto, evoca transparencia, las fuerzas del mercado concurren, la oferta, la demanda, fija precios, la competencia es el estímulo más positivo. En esos sistemas de mercados estábamos cuando se suma todo el tema de globalización, etc., que conocéis, y una novedad singular que va a revocar con fuerza el tradicional concepto del capitalismo, que es que las grandes corporaciones ya no tienen capitalistas. En la inmensa mayoría de los consejos de administración veréis que el presidente tiene el 0,004 de la compañía y que el consejero tiene el 0,000002 de la compañía. De repente nos encontramos grandísimas empresas, las empresas más grandes de la economía occidental, y desde luego, por supuesto, de la española, que no tienen dueño. ¿Quiénes son los dueños? Pues en el concepto de capitalismo popular, todos un poquito, quien más y quien menos tiene un fondo de pensiones, una acciones y todos formamos parte de un magma de capital que es gestionado por un equipo de dirección.

Galbraith arremete con fuerza contra eso, y yo comparto esa tesis. Él dice que no tenemos un sistema de mercado, tenemos un sistema corporativo. ¿Qué

significa un sistema corporativo? Un sistema corporativo significa que hay una oligarquía directiva que se encarama por diversas circunstancias a esas grandes corporaciones y que las controla. Por tanto, controla una masa importantísima de capital y de trabajadores sin ser dueño de la empresa, representando a mucho capital o a parte de la empresa. Fijaos, son bellísimos los ejemplos que vemos todos los días. Tú tienes un paquete de control de una sociedad importante con un 10%, un 8%, un 12% por ciento. El capital está tan repartido, que ya controlas la sociedad. Y a partir de ese momento, cuando estos equipos directivos pueden llevar una empresa de este tipo, empieza una dinámica curiosísima que es la que en el fondo estos códigos empiezan a enunciar: pueden controlar la sociedad sin prácticamente autocontrol ninguno. Es decir, un consejo de administración, un equipo directivo se encuentra con la singularidad de que es el único órgano que se puede poner sueldo a sí mismo, por ejemplo. En esta materia ya empezaron algunas denuncias en Estados Unidos, donde comenzó el fenómeno. También ha llegado aquí esa divergencia salarial tremenda, de sueldos de escándalo, autoconcedidos, mientras que, por ejemplo, la masa salarial de la empresa continúa subiendo el IPC menos uno, o el IPC más dos.

Eso no hizo reflexionar, e iba avanzando. En Estados Unidos se levantaron algunas voces minoritarias diciendo «¿quién controla al controlador?». Los que están ahí arriba que no sabemos muy bien quién los ha puesto. Ahora hay que protegerse contra las OPA. Una empresa que dice protegerse contra las OPA, no protege la empresa, se está protegiendo el equipo directivo para que no lo quite

otro equipo directivo. Sin embargo, en la terminología, cuando hay una OPA se dice «vamos a protegernos de la OPA, hay que blindar». Blindar en el fondo es blindar a las personas que están arriba.

En Estados Unidos de repente, cuando se comienza a disparar ya la doctrina, los eruditos empiezan a decir «mira, algo tenemos que hacer, porque en teoría hay un órgano de control de los equipos directivos, que son los consejos de administración y, por último, la junta general de accionistas, que es el no va más». Bueno, ya en esto me toca y he estado en numerosos consejos de administración, un porcentaje altísimo de los consejos de administración son puestos directa o indirectamente por la dirección. Es decir, hoy en día es difícil, no podría decir que en todos los casos, porque mentiría, pero en general hay una buena relación entre el consejero y el equipo directivo. El consejero no va con la gorra de la belicosidad, al menos no por normativa, no por ley, así que vamos a crear control y cierta obligación por las partes que controlan una sociedad. Siempre hablamos, en este caso, de grandes sociedades anónimas. El empresario que tiene su empresa o su negocio es otra cosa, puede ser bueno o malo, pero es otra dinámica. Y justo, coincidiendo con el Código Olivencia, que fue oportuno, noble, positivo y bien orientado, mi valoración personal es positiva, empezaron lo que tarde o temprano suele pasar en estos casos, los grandes escándalos corporativos.

Al final lo que se sospechaba se fue confirmando: el caso Enron, los casos «palmada de turno» empezaron en Estados Unidos, donde suele pasar por voracidad por parte de los equipos directivos, y se contagia a Europa. Y de repente nos

damos cuenta de que tenemos esos equipos directivos con unos sueldos de escándalo (en España también ha habido muchos casos de esta materia), que se han puesto ellos mismos con consejos complacientes. La junta general de accionistas, como dice Galbraith en su libro, pasa a ser nada más que una liturgia colectiva, una gran misa con los parroquianos. Siempre que hay uno que levanta la voz para cuestionar algo es directamente marginado. En esa dinámica no son órganos de control efectivos. Ahí aparecen los grandes escándalos, y es cuando la gente empieza a preocuparse realmente. ¿Qué podemos hacer puesto que los consejos de administración en un porcentaje muy alto no son órganos de control? Hay algunos consejos que sí, pero en la mayoría la dinámica no es la de estar controlando el sector, sino viendo la buena marcha del negocio.

Ahí viene un tema muy complicado: cuáles son sueldos razonables y cuáles no. Yo lo comprendo. Pero como negociador en muchas materias, recuerdo perfectamente una anécdota. Yo estaba con una persona de una importantísima empresa, y sabía que se acababa de hacer un blindaje de mil millones de pesetas. Lo sabía. Y el hombre, en una mesa me discutía feroz sobre el despido de 45 días de sus trabajadores. Claro, tuve que decírsele «oye, pero cómo me dices que esta criatura no se puede llevar 45 días, que a mí me parece el despido alto, quiero decir, que podíamos hablar, pero por lógica, por coherencia, si te acabas de poner mil millones de blindaje». Porque ahí no se llama despido, se llama blindaje. Ahí aparece una contradicción *in terminis*. Galbraith en esto es muy duro, habla a veces de saqueos de los equipos directivos. Eso en España no es habitual. En Estados

Unidos quizá, supongo que a Galbraith le habrá motivado ese ensayo tan crítico una avaricia desmedida, pero yo creo que en España no es tal. Hay casos, como se ve en prensa, muy llamativos, pecaminosamente llamativos, de indemnizaciones fuera de toda lógica. Y en general a día de hoy prácticamente no hay control.

El Informe Aldama es bueno, bien intencionado. Da un pasito más, y mi opinión es que está bien; son correctos, amables, poco útiles. Es decir, no hay, en la inmensa mayoría, puesto que lo estáis viendo en prensa diariamente, no hay un órgano de control. La figura del consejero independiente, mientras sea nombrado por el equipo directivo, no es independiente. Es decir, un consejero puede tener un buen sueldo, y si alguien te nombra y te da un buen sueldo, pues tu actitud mental es de agradecimiento. Y si encima la empresa va bien, no se lo lleva crudo nadie, no hay grandes escándalos, porque yo creo en la honestidad media de las personas, pues no cabe duda que vas a estar complaciente con la dirección que te ha nombrado.

Ahí habría que ser mucho más expeditivo. Si queremos que haya de verdad consejeros independientes, habría que hacer como con los auditores, es decir, que haya un cuerpo de consejeros independientes visados por la Comisión Nacional del Mercado de Valores, y que la empresa tenga que escoger entre ellos. Es una idea, pero desde luego que habría que romper de algún modo esa dependencia, puesto que esto es como la gran tomadura de pelo institucional de la supuesta independencia del Poder Judicial, que lo nombran los partidos. Vemos en prensa jueces del PP, jueces del PSOE, lo cual demuestra que no hay ninguna independencia, son gente nombrada a dedo que obedecen el mandato. Igual pasa con los consejeros.

Este tipo de ficciones, con las cuales estamos tan habituados a trabajar, pues no suelen funcionar. Y ahí hay que abogar, si son independientes, que lo sean de verdad, igual que los auditores, que a veces se equivocan o no, pero ya nacieron con voluntad de independencia, de ser un factor externo. Por tanto, creo que es un tema de extraordinaria importancia. El código Olivencia y el Informe de Aldama son positivos, son buenos pasos, no hay que criticarlos, pero creo que son insuficientes. Y afortunadamente en España se pueden hacer cosas porque nuestro nivel de corporación, porque se está empezando ahora, no tiene parangón con Estados Unidos, que han sido mucho más grandes, mucho más voraces. Aquí todavía podemos hacer cosas, abordar este tipo de cuestión. Creo que es muy positivo que se haya incorporado este debate a una mesa de empleo, puesto que ya, queramos o no, estamos en una sociedad corporativa, estas grandes corporaciones van a tener muchísima influencia en la cantidad y la calidad de nuestros empleos y, por tanto, la pregunta de quién controla al controlador es oportuna y necesaria.

MODERADOR. Gracias, Manuel Pimentel. Habrá que comprar el libro de Galbraith, pero entretanto le paso la palabra a Alejandra Kindelán, que es responsable del Servicio de Estudios del Grupo Santander.

ALEJANDRA KINDELÁN (Responsable del Servicio de Estudios del Grupo Santander): Muchas gracias por esta invitación a participar en este seminario. Me parece muy interesante que hayan incluido este tema del go-

bierno corporativo en unas jornadas sobre empleo, tituladas «Nueva Europa, nueva sociedad, y nuevo empleo». Yo creo que se ha hecho así, no porque sea un tema de moda, que lo está, efectivamente, sino también porque se ha demostrado en los últimos años que este tema tiene mucha importancia.

El presidente del Banco Mundial dijo hace poco que el gobierno corporativo, el gobierno de las empresas es tan importante como el gobierno de los países. Y creo que tiene razón. El gobierno corporativo afecta no sólo a cómo está gestionada una empresa, sino también afecta a la confianza de los accionistas, de los clientes, de los empleados, de los inversores, y es definitivamente clave para la estabilidad de los mercados financieros y de las economías, como se ha visto en casos como los que ha mencionado anteriormente Manuel, cuando las crisis o los escándalos de empresas han provocado crisis en los mercados financieros.

Yo quería comentar brevemente cómo enfoca el Grupo Santander el gobierno corporativo, y luego cómo nos adaptamos, o más bien, cómo nos anticipamos también a códigos de buen gobierno que tenemos en España, el código Olivencia o el código Aldama.

Primero algunas ideas generales sobre el gobierno corporativo. La primera idea es que hace falta enfocar el gobierno corporativo como un cambio cultural en las organizaciones y en los países. El código Olivencia ya introducía esta idea y decía que había que defender la imaginación y la capacidad de innovación como fuerzas contra el inmovilismo. Hay una cita muy buena en el código Olivencia que dice «el buen gobierno no se asegura con la simple apariencia externa de formali-

dades y procedimientos, sino que precisa la voluntad de asumir la filosofía y los principios que instigan sus reglas». Yo creo que es bueno recordar esta cita, porque hoy quizás más que nunca tenemos un enfoque muy formalista hacia el gobierno corporativo y necesitamos un enfoque un poquito menos centrado en las normas y más centrado en cambiar la cultura empresarial.

En los últimos años se han creado nuevos códigos y regulaciones de gobierno corporativo, pero aunque cumplir con estos códigos es importante, creo que la existencia de reglas de gobierno corporativo obligatorias o no, no es necesariamente suficiente para asegurar un buen gobierno en la empresa. Está claro que una empresa puede cumplirlo todo y, aun así, tener un gobierno ineficaz, un mal gobierno corporativo. Yo creo que es la idea que también acabas de comentar.

Para avanzar de verdad en el buen gobierno, el consejo y la alta dirección deben estar convencidos de que el buen gobierno es bueno para la empresa, es importante que se perciba como una ventaja competitiva, y no como una amenaza. Tiene que ser percibido como una cuestión estratégica. Y para crear una cultura de buen gobierno es necesario tener un buen consejo, formado por buenas personas, tanto ética como profesionalmente, y con una composición equilibrada. Hace falta que los consejeros tengan una visión de largo plazo, que gestionen pensando en los intereses de la empresa y de los accionistas a largo plazo. No pensar en una gestión de día a día y de beneficiarse al corto plazo. Para fomentar este comportamiento hace falta que las evaluaciones de los consejeros y de los altos directivos estén basadas en criterios éticos y no sólo económicos a la hora de tomar decisiones.

También es importante la composición del consejo: que exista un adecuado equilibrio entre consejeros externos y ejecutivos. Los consejeros externos están desvinculados del día a día de la gestión de la compañía, aportan mucho valor a las tareas del consejo; pero también es fundamental que haya una adecuada representación de consejeros ejecutivos que conocen mejor que nadie la empresa, sus problemas, su entorno, sus retos y sus oportunidades.

Sólo un buen consejo será capaz de liderar una cultura de buen gobierno en la empresa. Para ello debe estar formado por buenos consejeros y deben darse las condiciones para que estos consejeros ejerzan su papel. O sea, el punto número uno es este tema de generar una buena cultura empresarial hacia el buen gobierno corporativo.

La segunda idea, que yo creo que está muy relacionada con este aspecto cultural del gobierno corporativo, es el principio de autorregulación. Este principio también está muy presente tanto en Olivencia como en Aldama, en estos códigos de gobierno que tenemos en España, pero quizás habría que comentar algunos matices. Es evidente que las empresas deben ser capaces de autogobernarse en función de sus características propias (estructura empresarial, origen, historia, valores corporativos, etc.), siempre en condiciones de máxima transparencia, permitiendo a los mercados conocer y valorar el régimen de gobierno elegido. Eso es fundamental. Cada empresa es diferente y tiene necesidades y prioridades distintas. No tiene sentido imponer un modelo de gobierno corporativo a todas las empresas por igual sin importar su tamaño, su nacionalidad, su presencia internacio-

nal o el mercado donde desarrolla su actividad. No tiene sentido que a través de la regulación se intente armonizar cuestiones tan particulares de una empresa como el número de consejeros o el número de reuniones de su consejo. Eso es algo propio de cada empresa.

Naturalmente, hay materias que sí deben ser reguladas normativamente, es evidente. Y en España se ha hecho recientemente con la Ley de Transparencia. Me refiero a la obligación legal de transparencia, que de esta manera se hace compatible con el principio de autorregulación de las sociedades, y también al fortalecimiento de los derechos de las accionistas y los deberes fiduciarios de los consejeros. Esto está todo en nuestra Ley de Transparencia. Y es bueno que esté regulado por ley.

Pero en muchos países la burocracia que exige la normativa sobre el buen gobierno es absolutamente excesiva. Hay un debate interno, por ejemplo, en Estados Unidos a raíz de la Ley Sarbanes-Oxley. Muchas empresas están preocupadas por el alto coste que supone aplicar todas las medidas. General Electric, por ejemplo, ha publicado que solamente los cambios de sistemas de información para poder cumplir con este código les cuestan 30 millones de dólares. Solamente ese primer paso de preparar sus sistemas y ser capaces de dar toda la información y todo el papeleo que genera este código.

Tanto en Estados Unidos como en Reino Unido se ha hecho mucho énfasis en el papel de los consejeros independientes. El informe Hicks, en el Reino Unido, por ejemplo, recomienda a las empresas tener una mayoría de consejeros inde-

pendientes, que los independientes controlen a los consejeros ejecutivos, que se reúnan periódicamente sin el consejero delegado, etc. En este informe se define al consejero independiente con carácter formal y por exclusión. No puede tener ni haber tenido en cinco años relación alguna con la entidad, ni como empleado ni como accionista.

A nuestro juicio, todos los consejeros, sean ejecutivos, dominicales o no, o sea, tengan paquetes de acciones o no, deben tener independencia de criterio y de actuación. Creo que tenemos que ser conscientes de que los consejeros independientes, según se definen en los códigos de buen gobierno anglosajones, no son la panacea. El consejo debe ser un órgano unitario no compuesto por bloques de consejeros. Todos los consejeros, y yo creo que ésta es una idea fundamental, deben tener independencia. Y esto no lo da el que les llamen consejeros independientes, sino que tienen que tener independencia de criterio y actuar con criterio propio.

El tercer punto, antes de entrar un poco más en detalle sobre lo que hacemos en el Santander, es la transparencia. Yo creo que la autorregulación es muy importante, pero efectivamente es ineficaz si no hay transparencia, si las empresas no publican qué es lo que están haciendo para que el mercado pueda valorarlo. Ésta es la verdadera clave del gobierno corporativo. Y hablamos de transparencia en todos los sentidos.

En el Santander, por ejemplo, la transparencia es uno de los ejes principales en torno al cual giran nuestras relaciones con accionistas, con inversores, con

clientes y empleados. Queremos ser transparentes y proporcionar al mercado toda la información relevante; la memoria que publica el Santander, por ejemplo, tiene un montón de páginas con muchísima información. Y luego en la web del banco también hay mucha información disponible. Es importante que esta información sea correcta, completa y veraz. Esa transparencia es importante porque genera confianza y seguridad en el mercado. Y por eso lo consideramos un activo principal, una cosa importante.

Hay un concepto interesante que ha surgido en los últimos tiempos, que es el IQ financiero, el coeficiente intelectual financiero. Normalmente el IQ se utiliza como *intelligence quotient*, o coeficiente intelectual. Pero ahora una consultora importante habla del IQ como *information quality*, o sea, calidad de la información: mide el grado de transparencia, de veracidad, de credibilidad y de puntualidad de la información. Y creo que esto es una idea interesante a tener en cuenta; queremos ser líderes en este tipo de criterios.

Pero también queremos ser líderes en transparencia en cuanto a nuestro gobierno corporativo. El Santander se adelantó a la Ley de Transparencia y publicó en junio de 2002 un Reglamento del Consejo y en junio de 2003 un Reglamento de Junta. También fue una de las primeras empresas españolas en dar información individualizada de la remuneración de nuestros consejeros por todos los conceptos, no sólo salarios, sino también acciones, opciones, etc. Y seguimos avanzando en transparencia. En la última junta ordinaria, en junio pasado, instalamos como práctica habitual la intervención en la junta del presidente de la Comisión

de Nombramientos y Retribuciones y también del presidente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. En ambos casos son consejeros independientes.

Creo que lo más interesante de este modelo de gobierno corporativo basado en la autorregulación y la transparencia es que obliga a todos los consejeros, al consejo en general de una empresa, a hacerse preguntas clave: para quién se gobierna, qué tipo de empresa queremos, qué intereses defendemos...

Este ejercicio de autoexamen es fundamental, y yo creo que no sería tan intenso o tan fructífero si el buen gobierno fuera sólo cuestión de aplicar unas normas generales. O sea, volvemos de nuevo a la idea de autogobierno y a que cada empresa busque un poco su modelo de gobierno corporativo.

¿Qué estamos haciendo en el Santander? El modelo de gobierno corporativo que ha elegido el grupo está basado, por una parte, en la transparencia, como acabo de describir, y por otra parte en la igualdad de trato a los accionistas, que es otro pilar fundamental del gobierno corporativo. Se han tomado decisiones tan importantes como la eliminación de las medidas estatutarias de blindaje. Acabas de hablar de los blindajes. En el banco nos anticipamos a las grandes compañías españolas, pensando que esto era lo mejor para los accionistas, eliminar todo tipo de blindajes o de medidas anti-OPA. Esto lo hicimos hace un par de años ya.

También se han reforzado las vías de diálogo con los accionistas y se ha adoptado una serie de medidas para promover y facilitar su participación en las juntas generales. La Junta General es, obviamente, como decías tú, el órgano más importante de gestión del grupo. Destaca, por ejemplo, la carta que ha enviado el

presidente por segundo año consecutivo a los accionistas, invitándoles a sugerir temas, etc., para ser tratados en la junta. Y también están disponibles en la web, con mucha anticipación, todos los acuerdos y el orden del día.

Este año hemos eliminado el límite de cien acciones para asistir a la junta. O sea, cualquier accionista con una sola acción puede asistir. También se ha introducido la posibilidad de voto y delegación electrónicos, que ya se han puesto en marcha y han tenido bastante éxito. Esto es muy importante para permitir a gente que no puede desplazarse físicamente el participar en las juntas.

Por otra parte, el Santander tiene claro el tipo de consejo que quiere: en primer lugar, un consejo unitario y equilibrado, sin bloques que puedan dañar su unidad. Por eso yo creo que no es bueno hablar de consejeros, por un lado, independientes, por otro lado... tiene que haberlos, pero todo el mundo tiene que actuar con unos criterios homogéneos. Y tiene que haber una adecuada representación de consejeros ejecutivos y una mayoría de consejeros externos, evidentemente.

En segundo lugar, el Consejo de Administración tiene que ser responsable y compuesto por personas de reconocido prestigio y éxito profesional. En nuestro consejo hay cinco presidentes o ex presidentes de bancos españoles y extranjeros. Y aquí hablando de los consejeros independientes, como hablabas tú, yo creo que es importante tener a gente de máximo nivel para asegurarte que tienen mucho que perder. Eso es lo que les da mucha independencia, pues tienen su reputación y que no necesitan del dinero que cobran por ser consejeros del banco para vivir.

En tercer lugar, queremos que el Consejo de Administración sea un órgano vivo, que se reúne con frecuencia, en nuestro caso mensualmente, y donde se fomenta el debate, la participación de todos los miembros y el intercambio de ideas. Las reuniones se convocan con antelación, y los consejeros reciben mucha documentación con tiempo suficiente para revisarla. Esto yo creo que también es importante.

Y por último, y no por ello menos importante, en el caso del Santander consideramos que es importante que en el consejo esté representado un elevado porcentaje del capital del banco, lo que consideramos una de las piezas fundamentales de nuestro gobierno corporativo. Y quizás nos distingue de otras empresas. Si vemos, en los bancos, incluso a nivel mundial, hay pocos bancos donde el consejo tenga una participación tan elevada en el capital como tiene el consejo del Santander.

Y seguimos avanzando. En la última junta se han aprobado medidas importantes para asegurar el buen funcionamiento del consejo, por ejemplo, el programa de formación continua de los consejeros y la evaluación externa periódica sobre la labor y el funcionamiento del consejo. De hecho ya contamos con una primera evaluación de una agencia externa que se llama Deminor, que se dedica a evaluar el gobierno corporativo en distintas empresas. Esa evaluación ha dado al Santander la nota más alta que ha dado a cualquier empresa europea (un ocho sobre diez). Todas éstas son características de nuestro gobierno. Y como digo, seguimos avanzando.

Como conclusión es importante recordar que el gobierno corporativo es fundamental para la sostenibilidad de las empresas, como decíamos al principio: gestión pensando en el medio plazo, en el largo plazo. Pero que también el buen go-

bierno es rentable a corto plazo. Según distintas estimaciones los mercados pagan primas entre el 11% y el 20% por el buen gobierno. Hay numerosos índices de gobierno corporativo que permiten hacer estos cálculos. A medida que una empresa como el Santander crece en tamaño, y nosotros evidentemente estamos creciendo, nuestra responsabilidad en buen gobierno aumenta. También eso es importante, que las grandes empresas estén en la vanguardia y estén adelantándose a los cambios que se están produciendo. Así que en el Santander seguiremos, desde luego, esforzándonos por tener el mejor consejo y por la máxima transparencia y una estrecha relación con los accionistas. De hecho, cada año se plantea antes de la junta, pues hay debates internos importantes sobre cómo podemos seguir avanzando y qué tipo de medidas se están tomando y por dónde van un poco los tiros. En ese sentido seguimos muy de cerca lo que está proponiendo la OCDE o la Comisión Europea, en este ámbito de gobierno corporativo.

JESÚS GRAGERAS (Director de Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social de ENDESA): Voy a hacer un par de reflexiones para que queden en el aire cuando llegue el turno de debate. La primera sería: en mi opinión en España estamos en un momento en que las empresas están entrando en una toma de conciencia de que el gobierno corporativo es algo que puede crear valor, que es útil, que contribuye a la reputación corporativa.

Hay que analizar primero cómo evoluciona esto en España. Recientemente ha salido un informe de Deloitte-Esade, en el que han hecho una encuesta sobre

doscientas y pico empresas. Ahí se ha comprobado que en asuntos de gobierno corporativo, siempre ciñéndonos a lo que se ha fijado como obligatorio en la Ley de Transparencia, las empresas del Ibex han alcanzado un nivel casi del 100% de cumplimiento, publicación del informe de gobierno corporativo, etc., mientras que las empresas no cotizadas están en unos niveles bastante bajos, que se mueven entre el 25% y el 35%, dependiendo del aspecto de gobierno corporativo de que estemos hablando.

Esa sería la primera reflexión. ¿A qué nos lleva eso? A que en gobierno corporativo hemos pasado de una etapa de resistencia, como decía, a otra en la que sí se cree en ello. Falta mucho por hacer, pero las empresas están avanzando en el supuestamente buen camino. Porque, claro, aquí como en todo, hay opiniones para estar a favor o estar en contra.

Luego, el aspecto normativo. Se ha normado bastante últimamente; sin embargo, quedan algunos asuntos pendientes, que también sería una cuestión a evaluar, porque entre los temas que se han sacado últimamente hay algunas cuestiones pendientes de aclaración, como pueden ser los pactos parasociales, que ya existían anteriormente, los cuales no se han llegado a clarificar totalmente. O también las operaciones vinculadas, los conflictos de interés, etc.

Hay unos aspectos en los que se incide mucho. En mi opinión se ha hecho mucha normativa para los consejos de administración. Esto ha quedado bastante claro, puede haber alguna cosita más, pero sin embargo, cuando se habla de las juntas generales, no se ha hecho una normativa clara. Las empresas cotizadas, en

el caso de ENDESA como sociedad cotizada y además, como señalaba el señor Pimentel, sin propietario definido, que es un millón de accionistas, y el mayor accionista sólo llega a alcanzar un 5%, tienen grandes problemas cuando llega la hora de, por ejemplo, si tienes alguna cláusula estatutaria que quieres quitar, pues no hemos podido, porque es difícilísimo. Estamos hablando a lo mejor de un 50% de capital que tiene que votar a favor para poder quitar esa restricción.

Entonces, tal y como esto se ha normado, la lista de asistentes no está a nuestra disposición, nunca lo estuvo, no se han facilitado las fórmulas de delegación de manera que todo el mundo tenga las mismas, la solicitud de presentación tampoco se ha clarificado y sigue estando muy difícil, porque si hay un conflicto de interés, ya no puedes representar. Entonces, todas esas pegas que se han puesto a las compañías en las juntas generales hacen muy difícil tomar determinadas decisiones, como puede ser la que he comentado antes de levantar una cláusula estatutaria que tenga una restricción de voto al 10%, como es nuestro caso.

Luego se habla de código Olivencia, código tal, y la administración ha dicho que se iba a hacer un único código y, sin embargo, van pasando los meses y está acabando este ejercicio, vamos a tener que presentar un informe anual de gobierno corporativo, en el que tienes que, de alguna manera, inventarte un poco. En cuanto al Olivencia, ningún problema. Es un código que está ahí de siempre. Todo el mundo sabe si lo cumple o no lo cumple y lo puede explicar claramente. Pero si cojo el Informe Aldama puedo sacar del orden de 30 recomendaciones; algunas no me afectan, porque son recomendaciones del tipo que dice que no se puede

contratar con un analista con el que se haya hecho un contrato en el ejercicio anterior, o algo así. Es decir, algunas cosas que no han quedado nada claras. En nuestra opinión, habría que mejorar eso.

Todo este esfuerzo de las compañías del Ibex, o de las compañías cotizadas y una gran mayoría ya de las no cotizadas supone un incremento de costes importante. Pero, ¿reconoce el mercado este esfuerzo que están haciendo las compañías? ¿Se puede valorar? ¿Hay una relación entre ese esfuerzo y el valor que le da el mercado? Yo creo que no, que en estos momentos los analistas, sean de fondos, sean analistas de inversión, sí valoran el esfuerzo que puede hacer la compañía en cuanto a gobierno corporativo, pero en ningún momento lo están valorando para transmitirlo al mercado. Es decir, ellos lo ven, pueden tener su opinión, pero no la transmiten, sea o buena o mala, sea positiva o negativa.

Y solamente desde mi experiencia, he visto que se haya valorado y se haya incorporado este valor a algún informe en el caso de que haya habido una OPA o una fusión o una adquisición. Porque, claro, un buen gobierno corporativo, esas buenas prácticas facilitan la venta de la OPA o de la fusión, o de la adquisición o de lo que se trate.

¿En qué situación están los mercados de valores ahora mismo? Creo que es un elemento que se ha incorporado a la valoración de las empresas, principalmente en el caso de las cotizadas. La valoración, como también dije, es insuficiente, y en el caso de los accionistas minoritarios, están empezando a valorarlo, pero desde otra perspectiva distinta, que es la junta general. Para un minoritario, la junta

de accionistas es lo que más le interesa. Sin embargo, ahí no se ha regulado lo suficiente para facilitar a las compañías el conseguir que los accionistas, sea por voto electrónico, sea por voto a distancia o sea in situ, puedan ir a las juntas y expresar su opinión a través del voto, que en definitiva es el objetivo que se busca.

La otra cuestión sería el carácter voluntario u obligatorio, o sea, regulación o autorregulación. Ese debate permanente nació en estos tres o cuatro últimos años, y sigue vigente. Porque hay quien piensa que cuando hay un interés público se debe regular, se debe vigilar y se debe sancionar, si es preciso, exigiendo hasta lo último. En cambio, otros analistas piensan que no, que es el consejo de administración el que debe autocriticarse, autocontrolarse y que no hay que cargar a las empresas con excesiva normativa, que lleva a unos costes exagerados. De alguna manera, es lo que está pasando en Estados Unidos, al menos en mi opinión, con la Ley Sarbanes-Oxley.

Frente a estas dos tesis, bueno, siempre ha habido una tesis intermedia de quien dice que hay que regular aunque sea despacio, para ir avanzando. Ahora hay una cuarta vía que parece bastante interesante, como es la auditoría que les hicieron al Santander de gobierno corporativo, con Deminor. Esta nueva idea, es que se contraten organismos independientes que vigilen la junta general, se hagan cargo y comprueben si las delegaciones son correctas, si el quórum ha sido correctamente calculado, etc., o en el caso de los consejos de administración, pues que se hagan auditorías del propio consejo, en la alta dirección se haga una auditoría de los blindajes que puedan tener, etc. Parece una cuestión bastante interesante.

MODERADOR. Muchas gracias, Jesús Grageras. Y para cerrar este primer turno de intervenciones, antes de pasar al coloquio, el presidente del Consejo Económico y Social, también ya veterano en estos seminarios, Jaime Montalvo.

JAIME MONTALVO (Presidente del Consejo Económico y Social): Muchas gracias. La verdad es que estoy muy satisfecho de estar aquí, no sólo por la calidad y amistad con algunas de las personas que integran la mesa, sino por estar en esta tierra.

Hoy he escuchado palabras interesantísimas de un tema de los que tantas veces me pregunto si sé muy bien de qué estamos hablando. Estamos en una sociedad a la que le entusiasma buscar grandes eslóganes, grandes temas, grandes rúbricas, y a veces no sabemos muy bien de qué estamos hablando cuando tratamos de las mismas.

Si a mi padre, viejo empresario, le preguntaban qué era esto de la responsabilidad social corporativa o el buen gobierno, diría «¡uy, tengo tanto que aprender!» con ciertas cosas, la mejora de los procedimientos, etc. Pero hay otras cosas que diría «¡pero, hombre!, ¿cómo me va a usted a explicar que es que tengo deberes de lealtad y de fidelidad, que no puedo vender las acciones a mis hijos, subir los precios...? Pero, hombre, eso no es que sean prácticas que haya, eso son condiciones elementales del decente ejercicio de una profesión». Y el otro día estaba yo en Bruselas, invitado por el Consejo de Administración Mundial de la Toyota, con una serie de señores japoneses que venían con esas pretensiones casi de libro del VIPS, de esos de «Descubra usted el mundo en cinco minutos y reconstrúyalo

en otros dos». Pues nos pedían, a personas más relevantes que yo, como el comisario Monti mismo, que les dijéramos «cómo se puede ser un buen chico en Europa, cómo se puede ser una buena empresa europea siendo una empresa de fuera de Europa». Y añadían como subtítulo «las prácticas de buen gobierno».

El debate se movía en unos márgenes que uno no sabía si eran mitad ingenuos, mitad cínicos o mitad no sé qué... Generaba una gran confusión. De manera que, después de aquel largo debate con aquellos ilustres e interesantes personajes japoneses, yo dije «todavía entiendo menos de lo que estoy hablando». Es verdad que debe ser un triste sino que me persigue ya en la edad avanzada, que llevo casi cuatro años, tres años y pico de presidente del Consejo Económico y Social, y todavía no sé muy bien qué es eso de la sociedad civil. Pero, en fin, de eso hablaremos otro día.

Efectivamente hoy se percibe una nueva preocupación en el tema de la responsabilidad de las empresas, la responsabilidad corporativa, que es social y no sólo social, tiene otras dimensiones. Y se nota una preocupación por algunas de las cosas señaladas anteriormente, sobre todo en la intervención de Manolo Pimentel.

Es decir, hoy nos encontramos, primero, con una economía muy globalizada, con enormes conexiones, con un sistema financiero que además lo condiciona todo, con unos accionistas que están mirando mucho más cada día en la bolsa cómo ha crecido o no su acción, los resultados que está proporcionando el consejo, que además los proporcionan al final las juntas generales. Y a la hora de cobrar dividendos sí les interesa y les importa.

Hemos visto cómo empresas que eran un absoluto fiasco, han tenido unos resultados en bolsa espectaculares, y han permitido a mucha gente, poderosa y menos poderosa, embolsarse un dinerito, incluso cambiar de coche, por ejemplo aquellos avispados que compraron Terra y vendieron a tiempo.

¿Qué es entonces lo que en este momento preocupa? Porque sí hay un grado de desconcierto sólo comparable con el que tenemos en el mercado inmobiliario, un enorme grado de desconcierto. En primer lugar, yo creo que hay un tema que tiene que ver con la disociación de la titularidad del poder de las empresas, que nadie sabe muy bien de quién son. Con un 3% de una de estas grandes corporaciones eres el absoluto dueño de esa corporación, lo cual no está mal. Pero el tema está en que al final no sólo los máximos directivos de estas empresas miran en buena medida por sus intereses. No. El problema está en que, como además suele existir una enorme inestabilidad, que a lo mejor es justificada, en estos altos directivos, y buena parte de sus sistemas retributivos están vinculados a determinados resultados que se miden en el momento de percibirlos. Así se están potenciado determinadas estrategias empresariales, si cabe llamarlas estrategias, muy cortoplacistas.

Cuando miramos algunas de las grandes empresas españolas, nos damos cuenta de que uno de sus grandes activos es la enorme implicación del que manda, o de uno de los que más manda, con los intereses de la empresa, porque tiene ese paquete, nada modesto, del 3%, el 4% o el 5%. En consecuencia le interesa más el futuro de esa empresa, es más relevante también para él, en términos de su

interés, el futuro de esa empresa, que el futuro de los bonus que como consecuencia de su actuación vayan a generarse. Y eso favorece que esos dirigentes empresariales sean capaces de impulsar, cuidar y perseguir políticas de interés medido a medio plazo, de estrategias de medio plazo, que estrategias cortoplacistas, que no siempre coinciden con los intereses a largo plazo de una determinada empresa. El tema es bastante claro, porque no sólo está afectando a la equidad, digamos a la ética en el sistema empresarial, sino que puede estar afectando a la eficiencia de muchísimas de estas empresas a medio plazo.

En España, efectivamente se ha tratado de hacer algo, a veces por iniciativas individuales. El informe Olivencia fue poco más que la buena idea de algunas personas sabias, inteligentes, como el caso del profesor Manolo Olivencia, un ejemplo de buen hacer, de buen sentido y de independencia, que fueron capaces de proponer, cuando apenas se hablaba en Estados Unidos de los escándalos, y aquí menos, algunas reglas de buen gobierno, no tanto en la idea de inventar nada, sino de codificar, homogeneizar, homologar determinados comportamientos que era conveniente tener en cuenta en las empresas de cara al futuro. Comportamientos que tenían que ver sobre todo con la información y la transparencia. Y evidentemente, vinculado a ello, con el tema de las auditorías de esas empresas y la existencia de algún grado de independencia en las empresas auditoras.

Se ha dicho que el código Olivencia quedó en poco más que buenos propósitos. Acaso porque no hubo tampoco mayor intención de impulsarlo. Hubo un momento que algunas, muchas de nuestras empresas miraron esta intromisión con un

cierto recelo, no tanto porque no tuvieran intención de mejorar sus prácticas, sino porque tenían la sensación de que era entrar de nuevo en un ámbito desde posturas codificadas y unificadas, lo cual es delicado en un tejido empresarial que por naturaleza es bastante cambiante y variable. Eso produce riesgos como los que denunciaba hace un momento de costes, de dificultad de establecer trajes a la medida, que a estos efectos también los necesitan las empresas, en vez de trajes del *prêt à porter*.

La realidad es que inmediatamente después no se hizo mucho y posteriormente, ya a través sobre todo de una proposición no de ley, se pone en marcha la famosa Comisión Aldama, con mayor presencia de personas representativas, expertos y gente del mundo empresarial. Es evidente, no nos engañemos: la norma será ineficaz, las empresas no sólo es que clamen por la autorregulación, es que si el tejido empresarial no llega a asumir culturalmente, de alguna manera, la necesidad de estos cambios, va a ser difícil, por mucho que codifiquemos, ponerlos en marcha. Porque si hay desviaciones de las reglas de buen gobierno que hasta ahora existían, que existían porque el marco no era capaz de cerrar las posibilidades de escape, ahora ocurriría exactamente lo mismo.

Es preciso, y en ese sentido también se pronuncia la Comisión Aldama, llevar al ánimo de las empresas lo que decía hace un momento Alejandra Kindelán. Y yo creo que eso, en la filosofía del BSCH está perfectamente interiorizado: que es un valor añadido, no sólo en la imagen, componente fundamental, por cierto, de las empresas de hoy, sino que es un valor añadido, también en términos de ges-

ción, el incorporar una política de buen gobierno en el seno de esas empresas, incluso aunque se pudiera aceptar que a corto plazo pudiera tener algunos determinados costes, que yo creo que no son excesivamente relevantes.

El Informe Aldama también insistió. Pero en este momento yo creo que hay que decir dos o tres cosas: sigue reinando un cierto grado de confusión; segundo, se ha progresado mucho en la incorporación de las grandes empresas que cotizan en bolsa, pero en los últimos informes que yo tengo, cerca de 20 empresas del Ibex-35 todavía no cumplían, ni siquiera suministraban datos esenciales de los que se han requerido para evaluar el grado de buen gobierno que están desarrollando.

Además de esto, creo que sigue haciendo falta una mayor implicación, que nadie crea que es intromisión, entre esta sociedad civil, sobre todo entre las instituciones más relevantes de la sociedad civil, que son las organizaciones empresariales y sindicales, un conocimiento, un diálogo, una percepción de qué es lo que se está haciendo, qué se puede seguir haciendo y en qué se puede profundizar.

En la agenda de diálogo social que se estableció hace unos meses, también con el Gobierno, uno de los capítulos era esto de la «responsabilidad social corporativa», pero que tienen que ver con el buen gobierno. En esa línea de intensificar en el diálogo se puede progresar mucho. No voy yo ahora a hacer aquí una llamada ni a presencia ni a no presencia, ése es un tema que tiene sus propias vías institucionales de desarrollo y están así establecidas, de comités o no comités, sobre todo en las grandes empresas europeas. Lo que sí que quiero decir es que ese buen gobierno, además de una dimensión interna que tiene que ver con los órga-

nos de gobierno y con los accionistas, tiene una dimensión interna fundamental desde la perspectiva también de la eficacia del buen hacer y del buen gobierno, que es de buena política de información y comunicación, buena política de participación del accionista, y demás.

MIGUEL ÁNGEL AGUILAR (Secretario general de la APE): Querría arrancar el coloquio preguntando si alguno de los ponentes tienen noticia de cómo se está recibiendo en Nueva York la actividad, al parecer incesante, del fiscal de Nueva York y su influencia sobre las grandes corporaciones. El «Herald Tribune» y el «Financial Times» le dedican grandes artículos porque está interviniendo de manera fortísima y con resultados tremendos (unas veces para bien y otras veces para mal) en la vida de las sociedades.

MANUEL PIMENTEL (Ex ministro de Trabajo): No puedo contestar directamente porque desconozco el caso, pero sí decirle que veo algunas compañías, por ejemplo, una relacionada con nuestro ámbito, ADECCO, donde saltó una pequeña irregularidad supuesta, que después no lo era, y la acción bajó muchísimo. Andersen, lo que era Arthur Andersen, la gran auditoría, el buque insignia, se hundió a través de un escándalo, y mi opinión particular es que ahí está la grandeza: Estados Unidos tiene muchas cosas criticables, pero tiene una grandeza tremenda. En el fondo su sistema sí quiere una transparencia que su norma no le permite. No conozco la actuación concreta del fiscal, pero sin duda el mercado

castiga tremendamente. Supongo que lo que ha pasado estará motivando una mejora.

En España, una denuncia de un fiscal sobre una gran compañía nuestra no genera ni mucho menos el terremoto en cotización, porque vemos todos los días grandes presidentes, enjuiciados; creo que ahora mismo la sensibilidad en Estados Unidos es superior todavía en el público que aquí.

PREGUNTA DEL PÚBLICO: Dos cosas muy breves. Una recomendación humilde para futuras convocatorias: hubiese estado bien tener no solamente grandes corporaciones que cotizan en bolsa. Pongo el ejemplo de la Corporación Cooperativa de Mondragón, que es otra manera de gestionar más transparente, más democrática, porque hay un modelo que es el cooperativismo frente a la empresa de capital. Creo que podría aportar criterios de buena gobernanza, que se dice ahora.

La pregunta concreta sería, si acaso, para comprometer un poco: si no os parece que los medios de comunicación privados deberían tener alguna manera de regular la inversión de las grandes corporaciones y de los grandes bancos que de alguna manera los utilizan como portavoces. Un ejemplo muy claro: aquí en Asturias ha habido prejubilaciones en la minería, la siderurgia y demás, y los medios de comunicación, bueno, más o menos que eso es como asaltar la banca. Es decir, que los trabajadores, después de estar trabajando tantos años se jubilen, eso no está bien. Pero luego los directivos de un par de bancos se llevan para casa como prejubilados o como jubilados los miles de millones que se han llevado, y

en los medios de comunicación no pasa nada. Eso tiene mucho que ver con de quiénes son esos medios de comunicación. ¿Qué pasa con eso? ¿Acaso no son también prácticas de transparencia, de gobernanza y todas estas historias?

ALEJANDRA KINDELÁN (Responsable del Servicio de Estudios del Grupo Santander): En cuanto a la primera parte de tu pregunta: las grandes empresas como las nuestras que cotizamos en bolsa estamos sujetas a la disciplina del mercado, que hoy en día es feroz. Quiero decir que nuestros esfuerzos de transparencia, y por adelantarnos y tal, es porque efectivamente estamos bajo la lupa del mercado y de los medios de comunicación, yo creo que más que nadie. Y se ve todos los días.

De nuevo creo que los principios aquí son de transparencia. Has hablado de prejubilaciones, de pagos millonarios, etc. Todo eso está publicado, es transparente y quizá por eso está en los medios de comunicación, porque es transparente. Ahora le corresponde al mercado valorar si eso está bien hecho o no. Y en el mercado, al final las empresas que cotizan en bolsa se gestionan pensando en los accionistas. Ellos al final son los que mandan en las juntas generales. De nuevo, la transparencia ante todo: todo lo que estamos hablando, prejubilaciones, indemnizaciones y todo eso está publicado en las memorias. Así se hace si se cree de verdad en la transparencia, como es el caso del Santander, y al final corresponde a los accionistas valorarlo.

MANUEL PIMENTEL (Ex ministro de Trabajo): Nosotros hemos vivido dos casos bellísimos en España, la quintaesencia. Uno es el caso de Telefónica, cuando empieza a comprar medios de comunicación; otro fue el caso de Mario Conde en Banesto, cuando empieza a comprar medios de comunicación. Son casos clarísimos en que esas compras no responden a una estrategia empresarial, no son dividendos para accionistas, no es sueldo para el trabajador, no es cuenta de resultados. Todo lo contrario, se convierte en una carga para la cuenta de resultados, porque lo que se persigue es otro fin, el fin que tú apuntas. Eso claramente es una práctica pésima.

Ahora, ¿cómo se controla eso en un sistema abierto?, porque tú lo ves y sabes lo que se está buscando. En el caso de Mario Conde era una defensa personal de su postura o condicionar al Gobierno, o tener poder y ejercerlo, que es una tentación permanente. No se puede hacer una ley en que se diga «las empresas de comunicación no podrán invertir...», sería complicado. ¿Quién decide quién debe invertir en una empresa de comunicación? Pero no cabe duda que el mercado debería castigarlo, creo que debería castigarlo mucho más. En el caso de Telefónica lo castigó mucho después, cuando se fue, pero al principio no tuvo ese castigo del mercado. Creo que ahora sí sería un poquito más duro, pero no estamos ni mucho menos liberados, porque es una tentación permanente que el poder económico quiera controlar al poder mediático, es una tentación que va a reiterarse una y otra vez.

MODERADOR. Voy a decir yo algo, porque soy periodista y creo que debería añadir algo. Los periodistas y los medios hacen o hacemos lo que podemos. Y todos sabemos muy bien que los periodistas y los medios estamos sujetos a las circunstancias de cada momento. En el pasado, cuando había problemas de cierta naturaleza, los poderes fácticos de diferente tipo, incluidos los poderes empresariales, echaban mano del estamento militar, se llamaba a un Pinochet de turno, se le ponía en la mano..., bueno, ya lo tenía él, unos tanques y unos fusiles y tal, daba un golpe de Estado, e imponía inmediatamente el control de la prensa y la censura... En España, los que ya tenemos algunos años sabemos mucho de lo que es la censura bajo un régimen militar. La cosa estaba perfectamente controlada, y esto que usted dice realmente no ocurría.

Ahora tenemos libertad, tenemos democracia. Lo de dar un golpe de Estado está feo, es desagradable estéticamente, no se lleva, nos echarían de la Unión Europea, etc., pero hay otras fórmulas: se compran los medios, como decía Manuel Pimentel. Se compran los medios y a partir de ahí fuera problemas. Incluso en algunos casos haciendo uso del dinero de los accionistas, como Telefónica, que no sé por qué no salieron a la calle a protestar ante las inversiones bastante ruinosas hechas en medios de comunicación.

Voy a contar una anécdota. Aquí hay dos personas que estuvieron más presentes incluso que yo en ese momento. Hace unos días se celebró en Madrid una cena de la Asociación de Periodistas Europeos. Carlos Luis Álvarez, nuestro presidente le entregó, en presencia de los Príncipes de Asturias, el premio Francisco

Cerecedo que concede todos los años nuestra asociación, a Antonio Tabucchi, al escritor italiano, autor de «Sostiene Pereira», un gran escritor. Entonces, en el discurso que hizo Tabucchi, aprovechó para denunciar la situación en que se encuentra la comunicación y la libertad de prensa en Italia, donde un personaje llamado Silvio Berlusconi ha comprado prácticamente todos los medios, menos los públicos, que tiene bajo control porque es presidente del Gobierno. Es uno de los hombres más ricos de Europa y ya tiene la prensa italiana sin necesidad de censura, sin necesidad de ningún otro tipo de imposición, pues son suyos la mayor parte de los medios importantes, los periódicos, cuatro televisiones, la quinta, que es la pública, la tiene también bajo su férula. Así que en Italia nadie prácticamente se mueve en contra de Berlusconi, cosa que hacemos a distancia en los medios españoles, pues hasta aquí llega algo, pero poco, el brazo de Berlusconi, o la alargada sombra de Berlusconi. Pero aquí tienes un ejemplo de lo que está ocurriendo...

JAIME MONTALVO (Presidente del Consejo Económico y Social):

Es que antes hablábamos de la independencia. Y el factor de la independencia evidentemente tiene que ver con la transparencia. Cuando hay transparencia, pues hay más facultad para que el que tiene predisposición a la independencia sea independiente. Pero la independencia tiene un precio caro, por supuesto en los partidos políticos, un precio caro en los medios de comunicación, un precio caro, supongo que también en los consejos... Lo que pasa es que ahí a lo mejor no se cobra tan caro. Eso hay que saberlo, lo que pasa es que la sociedad al final se construye

la libertad, se construye desde personas que pagan precios caros para que otros encuentren espacios más abiertos. Y yo creo que así hay que seguir.

PREGUNTA DEL PÚBLICO: Se ha citado el tema de la responsabilidad social corporativa en la mesa, y me gustaría preguntarles, dentro de ese tratamiento de la responsabilidad social en sus empresas, qué tipo de metodología o qué tipo de enfoque tienen dentro de la gestión de la diversidad cultural, de ese nuevo fenómeno que cada día es más creciente, del fenómeno migratorio... Y bueno, qué tipo de enfoque se está haciendo dentro de esos grandes comités empresariales de lo que es la gestión de la diversidad cultural en las empresas.

ALEJANDRA KINDELÁN (Responsable del Servicio de Estudios del Grupo Santander): En nuestro caso, el banco tiene una política de responsabilidad social muy activa y que cubre muchos ámbitos. Nosotros entendemos por responsabilidad social la relación un poco con todo lo que se llama hoy día los *stakeholders* o los grupos interesados, que son desde empleados, hasta accionistas, clientes y las sociedades en las que estamos presentes. Eso incluye desde el respeto al medio ambiente hasta tener actividades sociales y de impulso al desarrollo en los países en los que estamos presentes. En concreto, el Santander es muy activo en el apoyo a la educación, sobre todo a la educación universitaria y, de hecho, invertimos en total 70 millones de euros el año pasado en este tipo de políticas, o sea que somos muy, muy activos.

También hay programas para los empleados, programas de fomento del voluntariado, de coparticipación en determinadas actividades de voluntariado, hay campañas de marketing social, que seguramente conocéis bien, el tema de las nóminas, el apoyo a la Cruz Roja o a Médicos sin Fronteras, etc. Hay un plan muy estructurado que tiene un montón de medidas. Bueno, en concreto son nueve medidas amplias sobre este tema. Por ejemplo, el tema de cumplir con el pacto de las Naciones Unidas en temas de medio ambiente, de respeto a los derechos humanos, etc. Nosotros no solamente adoptamos las medidas que propone Naciones Unidas, sino que les pedimos a nuestros proveedores en todo el mundo que también respeten este tipo de medidas, que son medidas de respeto al medio ambiente, derechos humanos, etc.

En cuanto al tema de la inmigración, también hemos lanzado oficinas y proyectos para apoyar la provisión de instrumentos financieros y ayudar y asesorar a inmigrantes. En realidad eso lo vemos más como un área de negocio, pero de alguna forma también se están tomando medidas para apoyar a este tipo de colectivos.

JESÚS GRAGERAS (Director de Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social de ENDESA): Solamente añadiría una cosa: una empresa, en principio, es una organización o un ente que está para producir y ganar dinero. Ese ente estaba dirigido, o ésa era la política que se seguía antes, por unos directivos y por un consejo de administración. Con el enfoque nuevo que se está dando hoy día al gobierno corporativo, por lo menos en el caso de Endesa , se añade una

tercera pata al qué hacemos desde la empresa, que es la responsabilidad social corporativa. O sea, se está convirtiendo en uno de los elementos clave ahora mismo de la estrategia, yo creo, no sólo de Endesa, sino de cualquier empresa que tenga un peso económico. En este momento las empresas más importantes de España, todas estamos apostando ya claramente por la responsabilidad social. Pero no sólo la responsabilidad social desde el punto de vista social, a través de fundaciones o de colaboración con empleados para que vayan aquí o allí, y poniendo dinero. No. Se está apostando desde el punto de vista de los recursos humanos, conciliando la vida laboral con la vida personal, que es un aspecto que antes no se tenía en cuenta, y así en multitud de campos.

O sea, si antes la empresa solamente respondía a dos preguntas, el qué hacemos en una empresa sólo respondía a producimos y dirigimos o gestionamos. Ahora mismo es producimos, gestionamos y, además, tenemos una responsabilidad social, y lo queremos llevar al fondo de la gestión, que sea uno de los puntos más importantes. Desde luego en Endesa ahora mismo la estrategia que se ha iniciado es apostar al 100% por la responsabilidad social y por la relación con los *stakeholders*, en unos casos con más éxito y en otros con menos. Nosotros hemos apostado fuertemente por este asunto, se ha creado una unidad específica, que además tiene siete u ocho personas ya trabajando. Eso en España; y luego en todo Latinoamérica, en cada uno de los países se ha creado una unidad para que gestionen desde allí. Y desde España se van coordinando. En fin, se ha avanzado muchísimo y creo que es un tema fundamental.

PREGUNTA DEL PÚBLICO: Estabais hablando del buen gobierno y estabais hablándolo en relación a la transparencia y la autorregulación, en relación, entiendo, a lo que son los problemas que venimos viendo en los últimos años, sobre todo con toda la sarta de escándalos que se vieron fundamentalmente en Estados Unidos, pero también en algunas corporaciones en Europa.

Ahí hay una pregunta que yo creo que Jesús Grageas comentaba antes, y es quién controla al controlador externo que garantiza ese buen gobierno. Porque en el escándalo de Enron y otros muchos había informes de auditorías muy solventes y muy cualificadas que teóricamente garantizaban el buen estado contable de las empresas que estaban en esa situación de quiebra o de dificultades muy serias. ¿Cómo se resuelve eso, cómo se garantiza o se da objetividad a los informes de unos consultores que tienen intereses en el desarrollo de todo esto?

Una segunda cuestión tiene que ver con la pregunta anterior de la responsabilidad social corporativa, y se la dirijo a Jaime Montalvo o a Manuel Pimentel. Estamos hablando del buen gobierno por esta parte que citaba, pero hay otra parte que tiene que ver con el buen gobierno, que desde el punto de vista del consejo y del funcionamiento del sistema económico, también es importante, que son las prácticas de gobierno de la empresa acerca del cumplimiento de derechos que son exigidos por la legislación española, y a lo mejor no son exigidos por legislaciones de terceros países. Temas de utilización de mano de obra infantil, de utilización de productos que pueden venir aquí fabricados, pero no podrían venir como materia prima, como pasa en productos textiles, y que sí tienen que ver también con

las buenas prácticas de funcionamiento de las empresas, y que en países como Alemania y en terceros países tienen cierto nivel de regulación por la parte del propio compromiso de las empresas. No solamente porque la legislación le obligue.

JESÚS GRAGERAS (Director de Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social de ENDESA): Sí, creo que te refieres a la verificación que comenté de terceros independientes. En el fondo de todo sistema de gobierno subyace un asunto que aquí no se ha hablado, pero que es la ética, la ética personal de cada uno. Y la ética que puedan tener las organizaciones. Claro, yo a eso no sé qué responderte, porque entiendo que un tercero independiente tiene que tener una cierta credibilidad por su propia transparencia, por su propio gobierno corporativo. Efectivamente, el caso que ocurrió con Arthur Andersen ha hecho un daño tremendo a todo este tipo de empresas, tanto de auditoría como de consultoría. Pero yo lo apuntaba para decir que no necesariamente hay que hacerlo todo a través de regulación o autorregulación, sino que puede haber unas nuevas formas que de hecho se están imponiendo.

Yo creo que el Santander fue la primera sociedad en España que ha dado ese primer paso de verificar su gobierno corporativo por un independiente, y creo que no va a ser la última. Y creo que este año aparecerán bastante más compañías haciendo lo mismo. Claro, ¿quién vigila al que me vigila a mí? Yo, en principio, no lo sé, no sé qué responderte.

ALEJANDRA KINDELÁN (Responsable del Servicio de Estudios del Grupo Santander): Sí, yo creo que hay ahí un tema importante, y de nuevo es la transparencia de la información que se maneja, tanto internamente como la que das fuera, y la relación con los auditores. Y ahí juega un papel fundamental la Comisión de Auditoría y Cumplimiento de cualquier empresa que, en nuestro caso, por ejemplo, está presidida por un consejero independiente del banco, Manuel Soto, y que además es vicepresidente del banco. Y que es una persona que se juega lo que decía antes, que se juega mucho estando ahí, o sea, quiero decir que es una persona con una reputación muy buena, un señor que ha sido presidente de Arthur Andersen en España, y también a nivel europeo. Un señor, en fin, que se juega mucho, que tiene mucho peso, que es independiente y que tiene que asegurarse que la información es veraz y que el flujo de información es continuo dentro del banco, que el consejo tiene acceso a toda la información de gestión y que también los auditores tienen acceso a esa información. De nuevo, que es información veraz y que no se está escondiendo nada. Ahí juega un papel fundamental la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.

Pero es verdad lo que estaba comentando ahora Jaime Montalvo, o sea, que no se puede codificar la ética de las personas, es muy complicado. Por eso yo creo que uno de los pilares fundamentales del buen gobierno es crear una cultura de gobierno corporativo. ¿Y cómo se hace eso? Teniendo los incentivos adecuados y valorando en las personas no solamente sus resultados, sino también de alguna forma su ética y su comportamiento y sus principios y la capacidad que tienen de

pensar a largo plazo y de planear las cosas a largo plazo y no sólo a corto plazo. Eso en cuanto a la primera pregunta.

JAIME MONTALVO (Presidente del Consejo Económico y Social): En cuanto a la segunda pregunta, ése no es un tema del capítulo del buen gobierno, sino tiene que ver más con otro capítulo de responsabilidad corporativa o responsabilidad social corporativa. Y de nuevo ahí hay determinados mecanismos que imponen las legislaciones nacionales, más allá de las cuales es muy difícil, porque en este momento no hay seguimiento. Es decir que nuestras empresas, sobre todo cuando trabajan a través de filiales en América Latina, están más sujetas a una legislación que es la de allí, porque rige el principio de territorialidad. Eso ya incluso prohíbe por ratificación de convenios internacionales, por ejemplo, la utilización de mano de obra infantil y compromisos de esa naturaleza.

Todo eso se intenta de alguna manera templar o suavizar a través de los mecanismos de los comités de empresa o representaciones empresariales de grupo, que intentan equilibrar, paliar las consecuencias negativas. Que no siempre son tan escandalosamente negativas, porque si uno va a Perú y comprueba la legislación laboral que existe en Perú, es una legislación laboral que existe, luego acátese, pero no se cumpla, porque se cumple sólo en un 15% de los casos, pongo por ejemplo. Sin embargo, es disparatada, porque la legislación sobre salarios que existe en Perú está mirando cómo incrementar salarios de 3 euros diarios. En la medida en que uno cobre 3.000 euros diarios, se pueden organizar unos ciscos

monumentales, porque además pueden resultar retribuciones escandalosamente más altas que las que percibe nadie en España, por el propio mecanismo. Por eso digo que hay que estar un poco a templar, y para eso yo creo que el papel de las organizaciones representativas de trabajadores en el conjunto de la empresa puede ser útil.

MANUEL PIMENTEL (Ex ministro de Trabajo): Totalmente de acuerdo con Jaime. El problema se plantea cuando la ley no impide algo indeseable. Es decir, por ejemplo, la normativa medioambiental, que entra dentro de la responsabilidad social. En Europa tenemos un canon de DBO por vertido y tal, y a lo mejor en un tercer país no lo hay. ¿Esa empresa está obligada, por encima de norma del tercer país, a aplicarse unos baremos superiores en la responsabilidad social?

Sobre eso hay todo un debate y tendríamos que verlo. La dirección probablemente, salvo en algún tema, no marque límites superiores a los legales. Cuando hablamos de responsabilidad social de la empresa, un tema muy importante es la responsabilidad social del consumidor. Es decir, ¿está dispuesto el consumidor a pagar un poco más por el producto? ¿El consumidor, ante un producto de calidad y barato, es capaz de discriminar ante la duda que venga de un tercer país, donde haya otros convenios? Mi experiencia personal es que no. O sea, la misma persona que critica ferozmente la falta de responsabilidad social de la empresa, luego va al mercado puro, consume la mejor calidad al menor precio posible sistemáti-

camente. Y en este caso, mientras el mercado no castigue algo también este tipo de cuestiones, el mínimo lo seguirán marcando las leyes.

Por eso, en este debate creo que el consumidor está todavía muy por detrás de las empresas, que sí se lo están planteando. Con dudas, es cierto, lo cumplen, no... Pero en el caso de la cultura del consumidor, cero.

OCTAVA SESIÓN

**EL EMPLEO EN LA NUEVA EUROPA AMPLIADA II.
LAS TENDENCIAS EN ESPAÑA**

PONENTES

Declan Costello

Dirección General ECFIN, Comisión Europea

Valeriano Gómez Sánchez

Secretario general de Empleo

MODERADOR

Miguel Ángel Aguilar

Secretario general de la Asociación de Periodistas Europeos

MODERADOR. MIGUEL ÁNGEL AGUILAR (Secretario general de la APE): Queridos amigos, vamos a iniciar la última de las sesiones de trabajo con la intervención de Declan Costello, jefe de la unidad que se ocupa de mercados laborales en la Dirección General ECFIN de la Comisión Europea. Esta sesión enlaza con la que abrió el seminario: «El empleo en la nueva Europa ampliada. Las tendencias en el contexto de los 25». Y como dice la introducción, se trata de averiguar si existe un intento de la Comisión Europea para crear una política de empleo y favorecer las políticas nacionales en ese área y las dificultades que representa incluir en esas políticas a las naciones que se han integrado a partir del 1 de mayo, y cómo afectarán esas políticas de empleo a la economía en la Unión Europea.

Esa era la ambientación textual de la primera sesión. Esta última se llama «El empleo en la nueva Europa ampliada II. Las tendencias en España», de manera que cierra el plano general y hace un enfoque más particular a la situación en España, pues dice el texto que ampara ese título que se trata de estudiar las novedades significativas en la lucha contra el desempleo a nivel local y nacional y los nuevos retos que supone la integración laboral de los inmigrantes o los discapacitados y, en particular, aprovechando que tenemos a uno de los ponentes en el alto rango del ministerio, el secretario general de Empleo del Ministerio de Trabajo, hablar de los proyectos que se desarrollan en el ámbito local sobre política de empleo. Y qué políticas prevé la actual administración, en pie desde el mes de

abril o mayo, para evitar la exclusión social, y hasta qué punto se siguen las directrices que en ésta y otras áreas marca la Comisión Europea.

DECLAN COSTELLO (Jefe de Unidad de la Dirección General ECFIN E.I (Mercados Laborales) de la Comisión Europea): Quisiera comenzar dando las gracias a los organizadores por contar con un representante de la Comisión Europea, y presentar las disculpas del comisario Almunia, que hubiera querido estar aquí hoy. Mi colega de la Dirección General de Empleo habló ayer de las líneas maestras sobre empleo y sobre los planes establecidos a partir de los objetivos de Lisboa, así que voy a cambiar un poco el enfoque para complementar lo que dijo. No pretendo analizar en detalle los problemas del empleo y del Mercado laboral en cada uno de los 25 países, sino centrarme en tres temas clave.

Comenzaré con un panorama de la escala y del tipo de problemas del Mercado laboral que acosan a Europa hoy día. No es un escenario muy alentador, pero a continuación hablaré de algunas reformas recientes sobre empleo, paro y mercado laboral, donde creo que hay espacio para el optimismo y Europa puede confiar en que estamos, al menos, tomando el buen camino. Pero al final me gustaría acabar mirando al largo plazo y, en concreto, al tema del envejecimiento de la población. Una población envejecida no es algo que nos deba sumir en el pesimismo, se debe sobre todo a que cada vez vivimos más, a una mayor esperanza de vida, lo que es bueno, pero lo que hace es que subrayar la necesidad de que Europa siga adelante con las reformas.

Pero déjenme empezar mostrándoles unas imágenes que intentan mostrar de modo breve los problemas fundamentales a que nos enfrentamos. Europa, como saben. Ha estado creciendo de manera muy lenta durante los últimos años, mucho más despacio que otros países industrializados, y los motivos son muy sencillos. En primer lugar la productividad crece menos en Europa, lo que supone un tercio de la diferencia en nivel de vida entre la UE y Estados Unidos. Pero los otros dos tercios de la diferencia se deben al hecho de que en Europa trabajamos menos, que la tasa de trabajo efectivo, el número de personas empleadas y también las horas trabajadas son considerablemente inferiores en Europa frente a Estados Unidos. En el gráfico la línea superior representa a Estados Unidos y la tasa de empleo es del 71%. Así que el 71% de las personas entre los 20 y los 64 años tienen empleo. La línea azul oscuro es la UE-15 y se puede ver que es bastante inferior, alrededor del 64%. Así que hay una diferencia muy importante en el número de personas empleadas. Esta situación, por supuesto, varía de país en país. En los países escandinavos, Irlanda o el Reino Unido, la tasa de empleo es muy similar, incluso a veces superior a la estadounidense, pero en otros países es muy inferior. España, por ejemplo, sería un país que en conjunto tiene una tasa de empleo relativamente baja.

El segundo problema fundamental en los mercados laborales europeos es el desempleo. Aquí la gráfica se da la vuelta y Europa pasa a estar por encima, y aunque se ve que el paro ha descendido algo en los últimos años y ahora oscila en torno al 9% de media para la UE, sigue siendo considerablemente superior a las cifras correspondientes a Japón y Estados Unidos.

Hasta ahora me he referido sobre todo a los Quince, los quince antiguos miembros, pero si consideramos los diez nuevos países, que entraron en mayo de este año, comprobaremos que sus mercados laborales tienen el mismo tipo de problemas que los de los Quince, pero de un modo mucho más severo. De hecho, el empleo ha ido aumentando en los Quince desde 1995, un aumento lento pero continuado.. Mientras que en el caso de los diez nuevos miembros, la situación es la contraria. El empleo está descendiendo en estos países sobre todo debido a que todavía están llevando a cabo grandes reestructuraciones económicas tras el cambio a una economía de mercado y su entrada en la UE. Así que el empleo ha ido en la dirección equivocada.

Aún más sorprendente es el desempleo en varios de estos países, que también es considerablemente peor que en los demás. En algunos de los nuevos miembros la tasa de paro es más del doble que la tasa media de paro en los Quince. Por ejemplo, el paro en Polonia, con una tasa del 20%, es equivalente al que tenía España en los peores años del desempleo.

En conjunto se puede ver que Europa afronta un reto grande y muy importante para reformar su mercado laboral, y a menos que lo hagamos las posibilidades de que mejoremos nuestra situación. El objetivo es aumentar la tasa de empleo al 70% para 2010, con objetivos específicos del 60% para las mujeres y el 50% para las personas mayores. Son objetivos muy ambiciosos, pero tenemos buenas noticias, así que voy a destacar un par de temas importantes. El primer diagrama mostraba que la tasa de empleo ha estado creciendo de hecho en Europa

desde 1995, y varios estudios económicos que ha hecho mi departamento demuestran que no se debe solo al ciclo económico, sino que es una mejora estructural del mercado de trabajo de la UE, así que son puestos de trabajo permanentes.

Hasta el año 2000 hubo un aumento del empleo considerable, pero desde entonces se ha frenado y en los últimos años de hecho se ha parado por completo debido a la deceleración del crecimiento económico. Así que desde que se fijaron los objetivos de Lisboa en 2000, el empleo solo ha crecido en un punto porcentual, así que queda mucho camino hasta el objetivo marcado del 70%.

Pero miremos más de cerca las cifras de esos subgrupos. En primer lugar se puede ver en esta tabla que las tasas de empleo para las mujeres han crecido el doble que la media para el mercado laboral en conjunto, cerca del 2% en los últimos tres años. Esto se debe principalmente al hecho de que las jóvenes que entran al mercado laboral tienden a tener un nivel educativo más alto que las generaciones de mujeres mayores que lo abandonan. Así que hay una especie de progresión natural en la tasa de empleo femenino ligada a cambios sociales. Pero quizá la prueba más sorprendente del progreso que se está llevando a cabo son las tasas de empleo de los trabajadores de mayor edad. Así, desde el año 2000, y teniendo en cuenta que el crecimiento económico ha sido muy, muy lento, la tasa de empleo de este tipo de trabajadores ha crecido un 4% y en algunos países miembros, como Francia o Finlandia, la cifra está más cerca del 6 o el 8%. Puede que esto no parezca mucho, pero es la reversión de una tendencia que venía de hace veinte o treinta años. Un aumento de las tasas de empleo de esa magnitud es in-

menso, es un cambio fundamental en el comportamiento de la gente en el mercado laboral.

¿Por qué han ocurrido estos cambios entre, por ejemplo, los trabajadores de mayor edad? Probablemente se deba al hecho de que los gobiernos han tomado medidas para alentar a que la gente permanezca en el mercado laboral más tiempo. Así, el acceso a las prejubilaciones se ha cerrado o restringido en varios países, se han reformado los planes de pensiones de manera que la edad mínima a la que se puede empezar a percibir una pensión ha aumentado, y los planes de pensiones han sufrido ajustes también en muchos países, de modo que económicamente compensa aplazar la jubilación y permanecer más rato en el mercado laboral. De modo que el mensaje optimista que quiero trasladarles es que la situación no es desesperada, las reformas políticas pueden funcionar y funcionan y tienen éxito. El reto, claro, es seguir con ellas.

Me gustaría que contemplaran este nuevo gráfico que me parece que ofrece otra señal positiva de que los mercados laborales europeos, aun llenos de problemas, están en el buen camino. Este gráfico compara la situación en los últimos años, 2000 a 2003, con la de los años 90. Y lo que vemos son sobre todo dos puntos importantes. Si miramos la recesión de los primeros años noventa, Europa está perdiendo empleo, hubo un aumento muy fuerte y muy rápido del paro, y las tasas agregadas de empleo caían muy drásticamente. Si miramos al parón del año 2000, no se trata de que hayamos perdido empleo, sino de que el número de empleos se ha parado: el paro solo ha aumentado marginalmente. Así que lo que vemos es que la proporción, o la cantidad, o la intensidad de los trabajos en el crecimiento

económico ha aumentado. Lo que parece indicar que nuestros mercados, con el paso del tiempo, se han vuelto más sensibles al ciclo económico. No digo que la situación sea perfecta, pero sí que es una inmensa mejora respecto a lo que ocurría en los primeros años noventa.

El mensaje que intento transmitir es que Europa avanza y que la situación ha mejorado, pero que como el gráfico demuestra claramente queda mucho camino por recorrer. Ahora mismo nos falta mucho hasta llegar al objetivo del 70% que planteó el Consejo Europeo de Lisboa. Este objetivo parece cada vez menos realista, pero aun así merece la pena continuar con este proceso de reformas. La Comisión Europea ha identificado el tipo de áreas más necesitadas de reformas si queremos alcanzar los objetivos de empleo de Lisboa. Encabeza la lista la reforma de nuestros sistemas impositivos y de pensiones parece hacer que merezca la pena trabajar, y sobre todo eliminar los altos costes de trabajar para los trabajadores en la parte más baja de la escala, que están sacando a la gente del mercado laboral por el alto coste. Otra área muy importante que es necesario reformar es en alguno de nuestros sistemas de negociación colectiva. Esto no es necesariamente algo que esté bajo el control directo de los gobiernos, pero lo que se ve en Europa es muy poca diferencia en salarios entre regiones y entre sectores que tenga en cuenta las diferencias de productividad.

Así que estas son las áreas claves que la Comisión ha identificado en cada uno de los países a la hora de las reformas. Desde el año 2000 se puede decir que todos los gobiernos han avanzado realmente en la reforma de sus sistemas impositivos y, como dije, en especial al intentar afrontar esas trampas del desempleo que

afectan a los trabajadores de la parte baja de la escala salarial. Donde hemos avanzado menos quizá sea en las áreas más complejas como los sistemas de pensiones, porque son más delicadas políticamente y es más difícil empezar a restringir los criterios de elegibilidad, es algo muy complicado.

Otro área donde hemos progresado es en las prejubilaciones, lo que es muy importante, como ya he mencionado, para los trabajadores de mayor edad. Sin embargo queda mucho trabajo por hacer en la cuestión de la diferenciación salarial.

Por último me voy a referir a algunos de los retos a largo plazo que implica el envejecimiento de la población. Europa hoy día tiene unas tasas de fertilidad muy bajas. En conjunto la tasa de fertilidad, que es el número de hijos que una mujer tendrá a lo largo de su vida, es de alrededor de 1,5. Para que la población se mantenga en los mismos niveles, debería ser de 2,1. De aquí al 2050 se espera un aumento en la tasa de fertilidad, pero en todos los países seguirá muy por debajo del 2,1. Eso es un hecho. Es algo que los gobiernos deben asumir y afrontar: una tasa de fertilidad baja, a menos que se compense por una muy alta inmigración, supone, a largo plazo, un descenso en la población. Además, lo que también es muy importante para nuestros sistemas de pensiones a largo plazo, es que la esperanza de vida sigue creciendo muy rápidamente. De media la esperanza de vida crece tres meses cada año. Así que de media la esperanza de vida ha aumentado en seis años desde 1980. Y los mayores aumentos se dan entre las personas mayores, los más beneficiados por este aumento en la esperanza de vida han sido aquellos por encima de los 65 años. Y como mencioné al principio, debemos ver

esto como algo positivo, pero evidentemente tiene consecuencias para nuestros sistemas de pensiones y de salud. Los demógrafos no están totalmente seguros de hasta cuándo durará, pero parece probable que dure algunas décadas más. Así que de lo que se trata es que la mayoría de las mujeres vivirán de media hasta los 85/86 años, incluso más muchas de ellas, y los hombres hasta los 80/81.

Para la estructura de nuestra población eso significa que tendremos una población mucho más envejecida. La pirámide poblacional en 2004 muestra que el grueso de la población se acumula en las personas en edad laboral, así que hay mucha gente entre los 30 y los 50 años, la mejor edad para trabajar. Pero en el 2050, tendrá una forma totalmente distinta, con una gran masa de gente arriba del todo, con mucha gente en la tercera edad. La población estará mucho más envejecida. Para hacernos una idea, la proporción de mayores de 65 años a personas en edad laboral es de 1 a 4 en el 2004. Dentro de cuatro décadas, esa proporción será la mitad, habrá dos personas en edad de trabajar por cada una jubilada. Recordemos, además, que no todo el mundo en edad de trabajar tiene empleo, así que la dependencia económica será inmensa. En términos reales, el número de personas que está en edad de trabajar, entre los 20 y los 64, va a caer en Europa en una quinta parte durante las próximas décadas, así que la oferta de trabajo será mucho más limitada en los años próximos. El número de mayores de 65 se doblará, y el de ancianos de más de 80 años, que son los principales usuarios de los sistemas de salud, se triplicará.

Así que a menos que Europa haga algo en términos de elevar nuestras tasas de empleo, de hacer que más gente en edad de trabajar consiga empleo, o a menos

que hagamos algo para elevar nuestras tasas de productividad, nuestras tasas de crecimiento están destinadas a seguir cayendo. Hoy día, de media, los expertos predicen que nuestra tasa de crecimiento es del 2% o el 2,25%, pues bien, a menos que elevemos las tasas de empleo o de productividad, el envejecimiento de la población por sí solo recortará el crecimiento hasta casi la mitad.

Esto me parece que hace resaltar la necesidad y la urgencia de que Europa continúe con el proceso de reforma de los mercados laborales. Por terminar en una nota optimista, quiero decir que las reformas están en camino en muchos países y que hemos visto que producen resultados, sobre todo con los trabajadores de mayor edad, aunque claramente queda mucho camino por recorrer.

Labour markets developments and prospects in the EU-25

Declan Costello

European Commission Directorate General for Economic and Financial Affairs

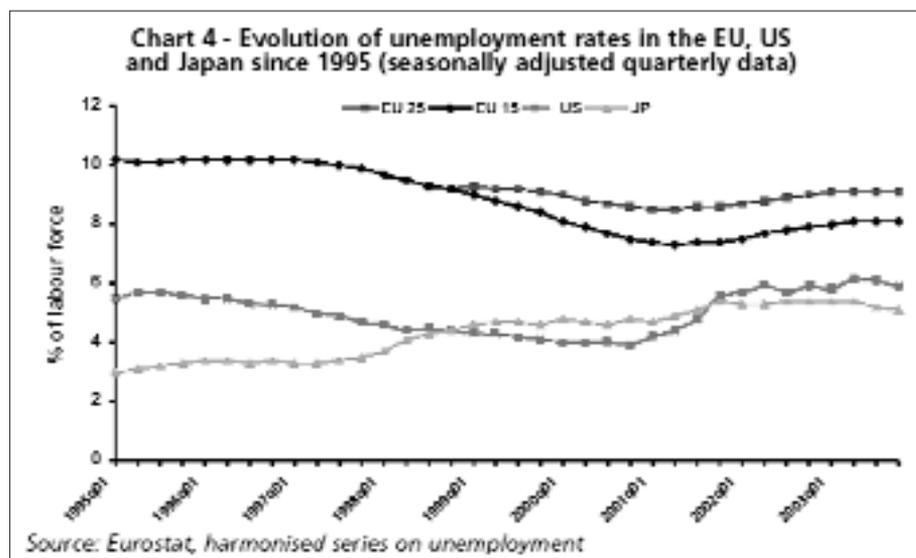
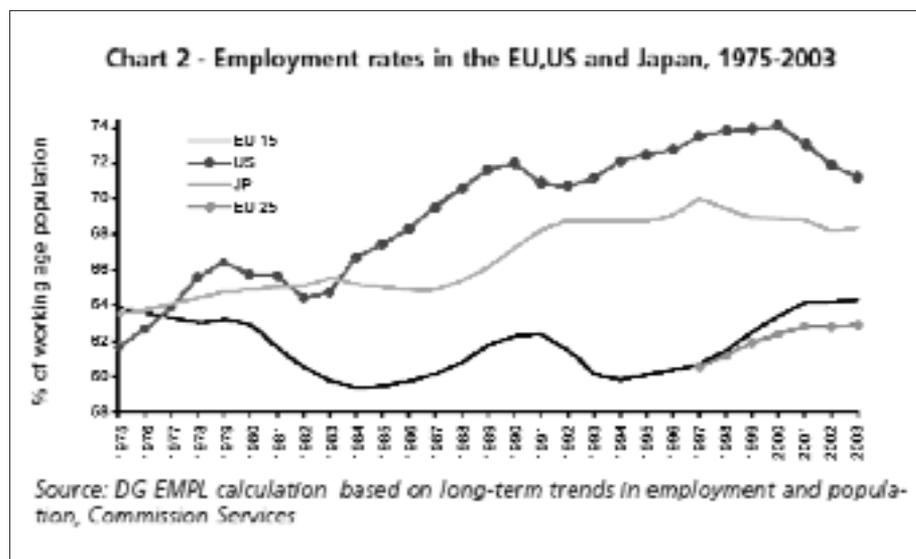
Gijón, 14 December 2004

Outline

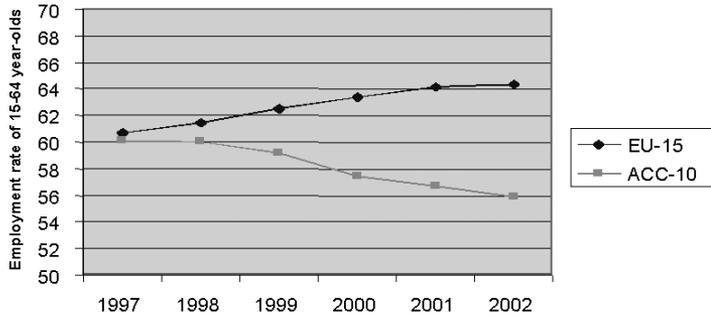
- ◆ Scale of labour market challenges in an enlarged EU
- ◆ Recent developments and prospects for meeting the Lisbon employment targets
- ◆ Longer-term challenge linked to ageing populations

Part I

Labour market challenges facing the EU-25 Member States



Lower employment rates in New Member States



Source: Eurostat LFS, Q2 2002

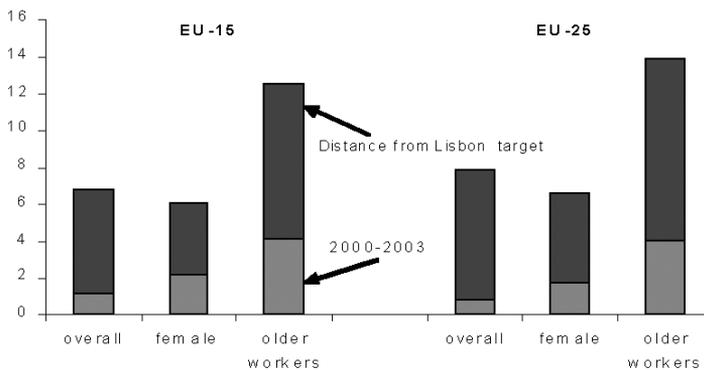
... and very high unemployment rates

	Total	Male	Female	Youth	Long-term
CY	4	3	5	10	21
CZ	7	6	9	17	50
EE	10	10	9	18	52
HU	6	6	5	12	44
LT	14	14	13	21	54
LV	13	14	11	25	45
MT	7	7	10	:	43
PL	20	19	21	42	55
SK	19	19	19	37	65
SI	6	6	7	15	56
EU-15	8	7	9	15	39

Part II

Recent developments and prospects for meeting the Lisbon employment targets

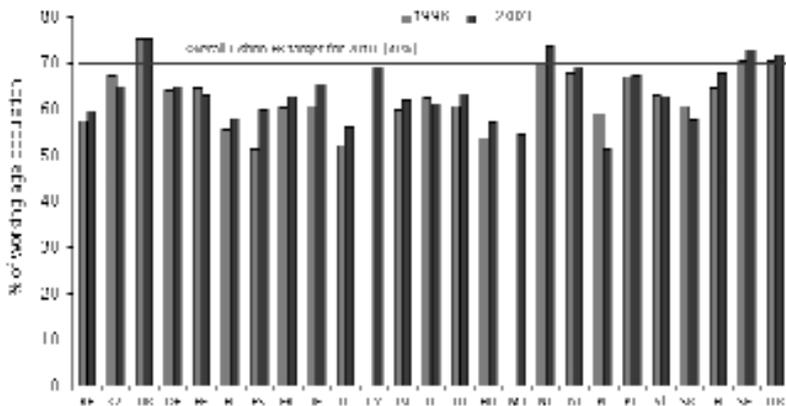
Progress towards Lisbon employment targets, 2000-03



More employment intensive growth

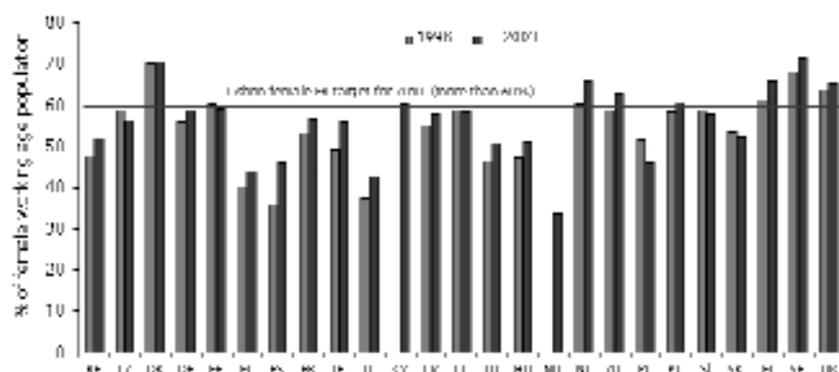


Chart 14 - Overall employment rates for EU Member States, 1998 and 2003



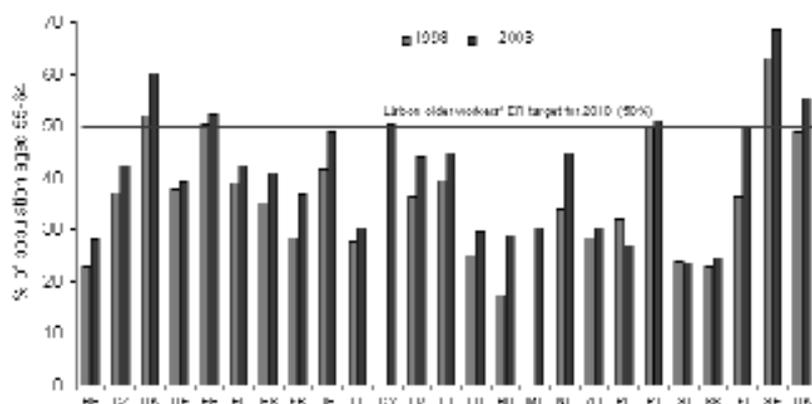
Source: Eurostat, QLF. Note data for MT refers to 2002 only, CY 2003 only and LU to 1998 and 2002

Chart 15 - Female employment rates for EU Member States, 1998 and 2003



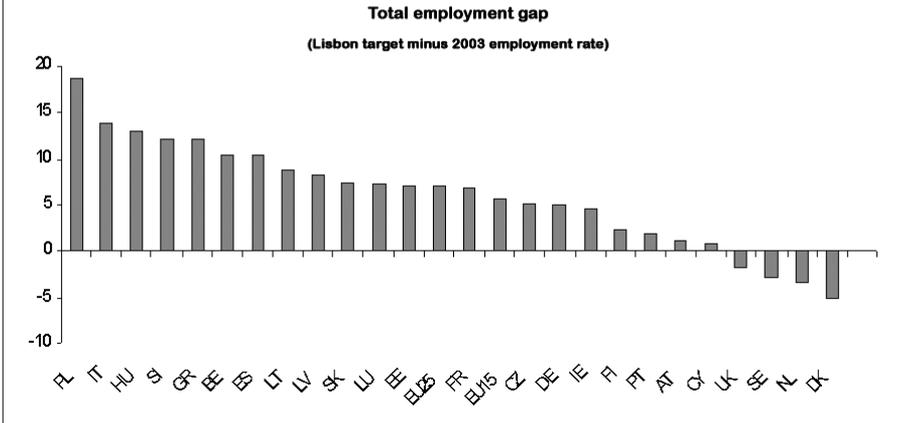
Source: Eurostat, QLFD. Note data for MT refers to 2002 only, CY 2003 only and LU to 1998 and 2002

Chart 16 - Older workers' employment rates for EU Member States, 1998 and 2003

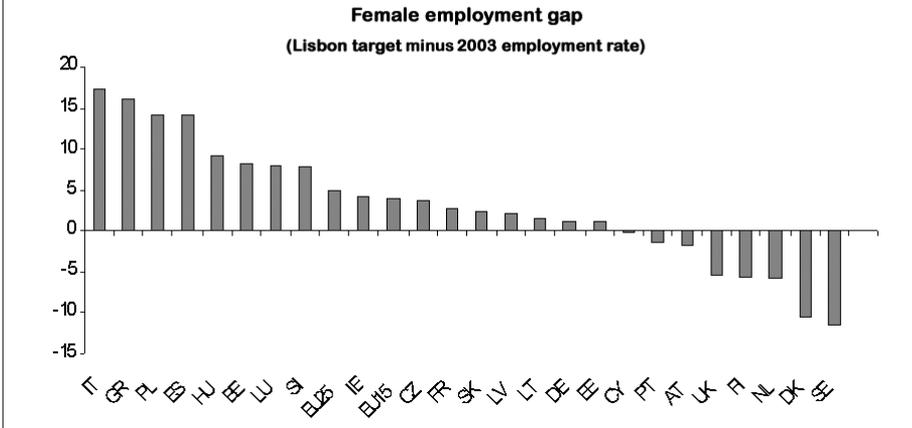


Source: Eurostat, QLFD. Note data for MT refers to 2002 only, CY 2003 only and LU to 1998 and 2002

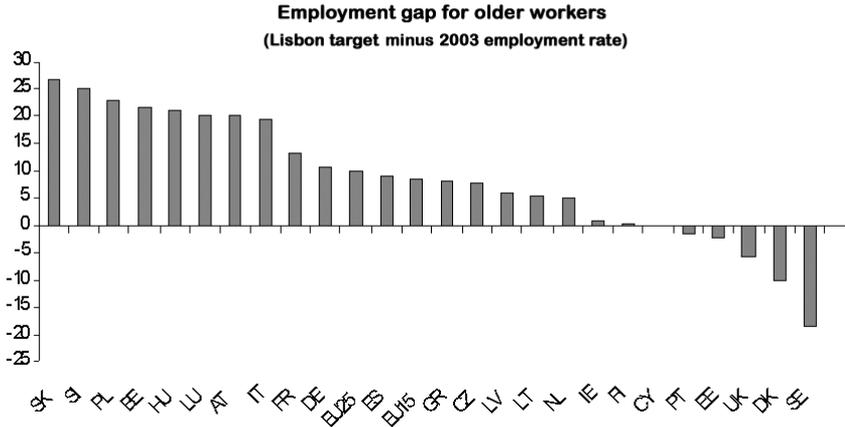
Distance from Lisbon employment targets



Lisbon employment gap - females



Lisbon employment gap – older workers



Priority reform areas

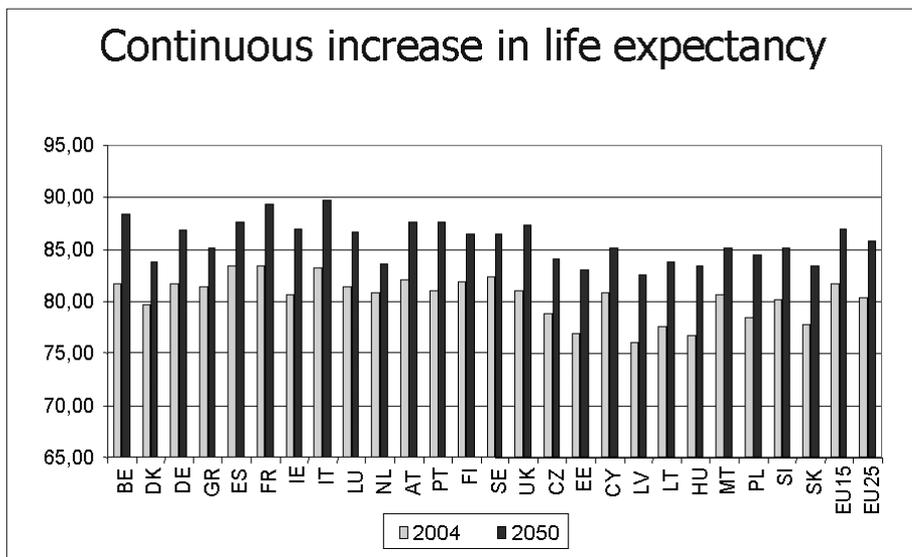
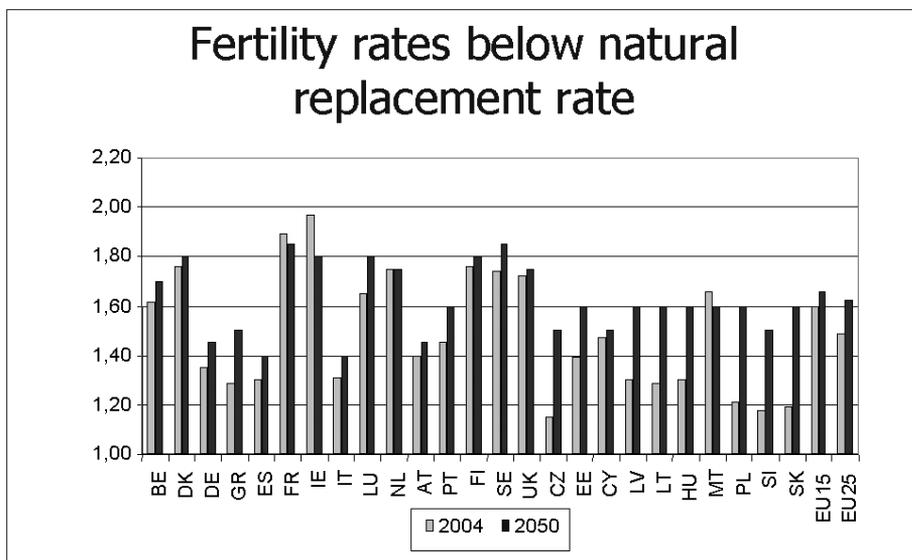
Panel A:	PRIORITIES AS INDICATED IN THE BEPGs															
	IT	DE	ES	FR	UK	GR	EE	PT	AT	NL	IE	SE	FI	LU	DK	
tax and benefit systems	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
wage bargaining				■			■	■			■		■			
early retirement	■			■			■		■					■	■	
employment protection	■	■	■	■		■	■									
active labour market policies		■			■					■	■	■	■		■	
work organisation	■	■						■								
other female labour supply	■	■	■			■										
education and training		■				■		■							■	
labour mobility			■				■									

Progress in reforms since 2000

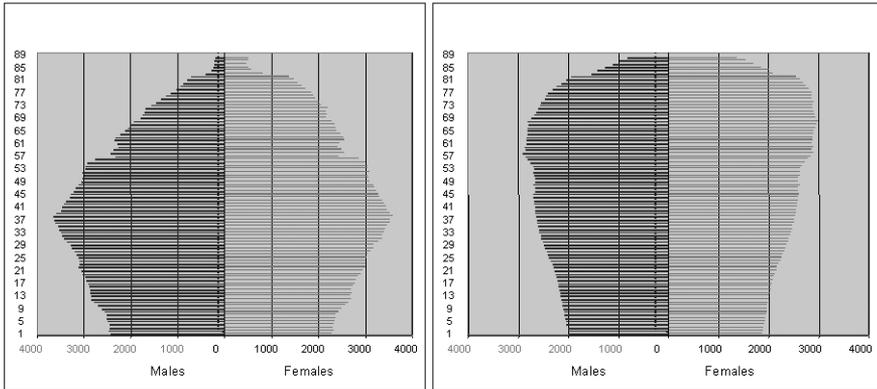
Panel B:	PROGRESS AS ASSESSED IN THE IMPLEMENTATION REPORTS																
	IT	DE	ES	FR	UK	GR	EE	PT	AT	NL	IE	SE	FI	LU	DK		
tax and benefit systems	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
wage bargaining																	
early retirement	■	■			■	■	■	■	■			■	■	■			
employment protection	■	■	■					■	■								
active labour market policies		■			■			■	■			■	■	■			■
work organisation				■				■			■	■	■				■
other female labour supply			■			■					■	■					
education and training						■		■									
labour mobility			■	■			■										

Part III

Longer-term challenges linked to ageing populations



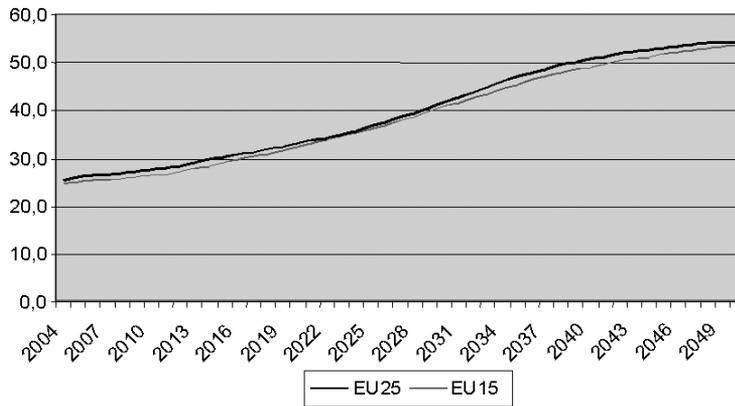
A much older population structure



Big implications for labour supply and economic dependency ratios

- ◆ Population of working age (20-64) will turn negative as of 2010, and decline by some 18% by 2050
- ◆ Population aged 65+ will double by 2050
- ◆ Potential growth rates could fall to some 1.25% in EU

Old-age dependency ratio



Our web-site

http://europa.eu.int/comm/economy_finance/

MODERADOR. Muchas gracias. Creo que ha sido muy interesante todo este aporte estadístico y estos comentarios que nos ha hecho Declan Costello. En fin, el tema de la población dependiente está cada vez más caliente. Estas cuestiones están llevando a considerar que algo que se pensaba venturoso, que la expectativa de vida se prolongara, empieza a ser una pesadilla.

Yo he propuesto, y espero que la propuesta no progrese, que para el caso de los que se aferren a la vida con mucha fuerza, en el que nos podemos encontrar enseguida todos nosotros, se cree un cuerpo de puntilleros del Estado, para que de la misma manera que los vehículos pasan la ITV, y si no la pasan van al desguace, pues a partir de una edad, nos pasen un examen y si no damos suficiente colesterol o lo que sea, o transaminasas, o el coeficiente intelectual ha disminuido o la memoria está poco fuerte, pues de manera poco dolorosa y rápida, en la medida en que se pueda, entre en acción el cuerpo de puntilleros, que supongo que también se transferirá. Se transferirá a las comunidades autónomas y a los ayuntamientos. Para ir aliviando un poco la carga que suponen los mayores para los que todavía están activos y todas estas cosas. Pero en fin, ésta es una pequeña cuestión sobre la que venimos reflexionando hace tiempo, pero que dará para otro seminario.

Le doy inmediatamente la palabra a Valeriano Gómez Sánchez, secretario general de Empleo, para que del plano general de Europa vengamos al primer plano de nuestro país y entremos en materia.

VALERIANO GÓMEZ SÁNCHEZ (Secretario general de Empleo):

Buenos días. Muchas gracias, Miguel Ángel. Yo quiero agradecer en primer lugar a la Asociación de Periodistas Europeos su invitación para participar en este encuentro y la ocasión que me brindan para hacerles llegar las líneas generales de la política de empleo que este Gobierno está llevando a cabo durante estos siete meses ya, y aquellos aspectos generales que configuran la política de empleo que queremos configurar para el futuro.

Felicitar también a la asociación por haber reunido estos días a tan destacadas personalidades del ámbito nacional y del ámbito europeo, que nos han ofrecido un amplio panorama de las políticas de empleo desde sus diferentes ámbitos.

Quisiera iniciar mi exposición sobre la política de empleo haciendo en primer lugar una referencia al modelo económico. Cualquier política de empleo tiene que tener un basamento esencial en una estrategia en general de política económica, en un modelo general que describa cuáles son los objetivos para un país, para una sociedad en su conjunto.

El Gobierno, lo hemos dicho por activa y por pasiva durante todos estos meses, debe centrar todos sus esfuerzos en lograr que nuestra economía alcance mayores niveles de productividad. Éste tiene que ser el gran objetivo esencial para una economía como la española durante las próximas décadas.

Apostamos, efectivamente, por un crecimiento económico que sea equilibrado, por un crecimiento económico que sea también duradero, por un crecimiento económico que esté asentado en la innovación y en el cambio técnico y que tenga

un horizonte de largo plazo, porque sólo así podremos traducir esos mayores niveles de crecimiento en mejoras sostenibles en el nivel de productividad.

Una mayor productividad, siempre se ha dicho, nos permite sostener un sistema de bienestar social, que en un país con voluntad y con vocación europea suele ser siempre el mejor acompañante de una economía fuerte y competitiva, una economía asentada en un mundo globalizado, en un mundo cada vez más exigente, asentada en disfrutar en mayor medida paulatinamente posiciones más sólidas en el conjunto de los mercados exteriores.

En este modelo de crecimiento tiene que jugar siempre un papel fundamental la política laboral, y también el propio modelo en la política laboral. Hay una relación biunívoca entre las políticas de empleo y las políticas económicas. No es posible concebir políticas laborales al margen de las políticas económicas, y es muy difícil sustentar políticas económicas que no tengan un buen arraigo en el mundo de las relaciones laborales, en el ámbito de la política de empleo y de la política laboral. Una política de empleo que debe ser capaz de ofrecer al mismo tiempo seguridad a los trabajadores en el empleo, y también a las empresas capacidad de adaptación en el funcionamiento de sus organizaciones.

En el ámbito del empleo, nuestro principal objetivo es la creación de empleo de calidad. Todas las políticas de mercado de trabajo en un país como el nuestro, con altas tasas de temporalidad y con —todavía— importantes niveles de siniestralidad, tienen que estar dirigidas a la búsqueda de empleos de calidad y con derechos para todos. Pero esto no será posible si nos olvidamos de que la calidad en

el empleo es un concepto que siempre está íntimamente relacionado con el aumento sostenido y sostenible del nivel de productividad.

Los ejes básicos de la política laboral del Gobierno son, en primer lugar, lo hemos dicho también a lo largo de estos meses, el diálogo permanente con los interlocutores sociales y una activa y leal colaboración con las comunidades autónomas. En primer lugar porque efectivamente las mejores políticas laborales suelen estar siempre bien sostenidas en el ámbito del diálogo, de la concertación con los interlocutores sociales; y en segundo lugar, porque una política de empleo cuya gestión está en muy buena parte transferida a las comunidades autónomas no es posible hoy en día desarrollarla en un país como el nuestro, sin efectivamente un nivel de coordinación y de colaboración estrecho entre el Estado y las comunidades autónomas.

En segundo lugar, el segundo gran eje de la política de empleo tiene que estar configurado alrededor de la mejora de la competitividad de nuestras empresas, una mejora que también está basada y debe estar basada en un nivel importante de cualificación de nuestros trabajadores como principal sustento en las posibilidades de crecimiento de la productividad del trabajo.

En tercer lugar, en una mejora de la estabilidad en el empleo y de la seguridad en el trabajo.

En cuarto lugar, en la promoción de mejores condiciones de trabajo para el conjunto de los trabajadores con menos capacidad de inclusión en los mercados laborales: los trabajadores discapacitados, las mujeres, los jóvenes, donde todavía, pese a los esfuerzos y a los importantes resultados de los últimos años, todavía hay un

nivel de participación muy deficiente, especialmente en relación con el que presenta, como nos decía antes nuestro colega, el conjunto de los países de la Unión Europea.

Y en último lugar, pero no por ello menos importante, en la capacidad de adaptación y de modernización de nuestro sistema de relaciones laborales.

Los problemas fundamentales en materia de empleo en España se pueden resumir en dos esencialmente: en primer lugar, en un todavía insuficiente volumen de puestos de trabajo en relación con la población en edad de trabajar, lo que se traduce en que, de cada cien personas mayores de 16 años, actualmente todavía sólo trabajan la mitad en nuestro país.

En segundo lugar, en la alta tasa de temporalidad. Una tasa que hoy prácticamente duplica largamente la media comunitaria. Nosotros todavía tenemos en España una tasa de temporalidad ligeramente superior al 30%. La media europea prácticamente alcanza el 13% en el año 2003.

Y en tercer lugar, el otro gran problema de nuestros mercados de trabajo está configurado alrededor de las altas tasas de siniestralidad laboral. Todavía en nuestro país, aunque con problemas de comparabilidad de las cifras correspondientes a España, en relación a las correspondientes a Europa, tenemos 6.500 accidentes con baja por cada 100.000 trabajadores. La cifra equivalente en Europa es de 4.500. Tenemos un diferencial de prácticamente el 40% de mayor tasa de siniestralidad en nuestro mercado de trabajo en relación a la media europea.

Habría un cuarto problema, que no es menos importante, y al que también dedicaré cierta atención al final de mi intervención. Tiene que ver también, natu-

ralmente, con el nivel comparativamente bajo de formación de nuestro capital humano en relación con otros países de la Unión. Un nivel que no solamente se hace presente en estos días, cuando discutimos las conclusiones del reciente informe PISA. Es también un nivel que se hace especialmente preocupante en el ámbito de la formación en el empleo, en el ámbito de las posibilidades de cualificación de la fuerza de trabajo, en un contexto en el que los nuevos países de la ampliación presentan niveles no solamente comparables con el nuestro, sino en muchas ocasiones niveles mejores, superiores a los que tiene en este momento la población laboral española.

Para hacer frente a este conjunto de problemas de nuestro mercado de trabajo, para hallar las soluciones más adecuadas, el Gobierno siempre ha considerado que el mejor instrumento, la mejor herramienta era el diálogo social. Hemos concebido el diálogo social como un instrumento para la consecución de acuerdos que sirvan para solucionar los principales problemas de nuestra economía, de nuestro mercado de trabajo, y también —no hay que olvidarlo— de nuestro sistema de protección social.

La experiencia de los últimos años ha demostrado que las reformas llevadas a cabo como resultado de procesos de diálogo y de concertación social siempre han tenido resultados más positivos que las impuestas por decreto. Desde este punto de vista, para nosotros la participación de los agentes sociales sigue siendo básica para garantizar el éxito de cualquier reforma en los ámbitos a los que me he referido, no solamente, insisto, en el mercado de trabajo, sino también en el

conjunto de nuestro sistema de protección social, aquejado por algunos problemas que aquí se han señalado en la intervención anterior.

Me gustaría hacer una reflexión al respecto como contribución previa al coloquio. Este tipo de debates siempre los podríamos resumir, apelando a la terminología ya prácticamente conocida por todos nosotros de la trilogía de *El señor de los anillos*, podríamos resumirlos diciéndolo: habría una posición catastrofista, éste sería el país de Mordor; habría una posición optimista, sencilla, ésta sería la Comunidad; y habría una Tierra Media, que es donde se desarrollan las batallas, por su ocupación. Yo creo que debemos huir también en este tipo de reflexiones, desde luego de la versión catastrofista. Tenemos un sistema de protección social especialmente sólido en el ámbito de nuestra seguridad social, que sería mucho más sólido si no tuviéramos que atender a las necesidades peculiares de ajuste de nuestros mercados agrarios a través del régimen especial de protección agraria. Tenemos un sistema sólido y que será más sólido todavía en el futuro, hasta alrededor del año 2017 ó 2018. Y tenemos, por fortuna, un buen nivel de acuerdo entre los interlocutores sociales respecto de las reformas pertinentes.

Cuando llegue esa época, cuando llegue esa etapa a mediados del presente siglo, si todo va bien, si lo hacemos bien, nosotros estaremos dedicando un nivel de producto del entorno del 13%, 14%, que es el nivel que actualmente destina una buena parte de los países centrales de la Unión Europea; países como Italia, países como Alemania, países como Francia, países como Dinamarca, destinan hoy ya el nivel que un país como el nuestro destinará dentro de 45 años. Por con-

siguiente, en ese aspecto, los mensajes catastrofistas sean probablemente los menos adecuados para las perspectivas de una economía de una sociedad como la española. Eso no significa desconocer los retos, que los tenemos y que están ahí presentes.

Volviendo al asunto del diálogo social al que me refería anteriormente: el Gobierno quiso transmitir desde el primer momento un mensaje, una clara señal de confianza al conjunto de la sociedad. Y lo hizo sólo dos meses después de su constitución: el 8 de julio firmamos, el Gobierno y los principales interlocutores empresariales y sindicales de este país, una declaración que titulábamos «Competitividad, empleo estable y cohesión social». Era una declaración en la que unos y otros expresábamos nuestra voluntad de abordar en el ámbito del diálogo todo un conjunto de materias que solían ser, que suelen ser tradicionales como contenidos del diálogo social, y otras nuevas que prácticamente tienen su encaje en este tipo de agendas por primera vez en nuestro país.

Es la primera vez que materias como la inmigración laboral, materias como la política industrial, materias como la política de sostenibilidad medioambiental tienen encaje, tienen presencia en una agenda del diálogo social entre el Gobierno, los empresarios y las organizaciones sindicales de este país.

El proceso de diálogo, pues, es muy ambicioso. Es ambicioso en sus objetivos: la competitividad, el empleo estable y la cohesión social. Es también ambicioso en sus contenidos, como decía anteriormente, pero es también ambicioso en sus formas, porque el diálogo social no será un suceso puntual, será un método de

trabajo sostenido, continuado a lo largo de toda la legislatura; no se trata, por consiguiente, de alcanzar un gran acuerdo puntual que subsuma al conjunto de los contenidos, sino de abordar de forma sostenida y permanente durante los próximos cuatro años un proceso que abarca trece ámbitos exactamente del diálogo social, al que estamos a punto de añadir un décimocuarto, precisamente vinculado alrededor de los aspectos relacionados con la responsabilidad social de las empresas, estos aspectos que han tenido ocasión de tratar en el coloquio anterior.

En la declaración, las partes firmantes están comprometidas en el análisis de los elementos que más inciden en la creación de empleo y en su estabilidad. Hemos creado una comisión de expertos en la que están presentes prácticamente, siempre hay quien no está, es una comisión de ocho expertos, pero hemos querido conformar una comisión auspiciada en su composición por todos los integrantes del proceso de diálogo y que reúna de alguna forma a lo más granado, llamémoslo así, a lo más significado del conocimiento económico, del conocimiento jurídico y sociológico de los problemas del mercado de trabajo español. Hemos reunido a ocho expertos que comenzaron a trabajar en el mes de julio y que esperamos que puedan tener culminado ese primer aspecto de su trabajo a lo largo de los últimos días del mes de enero.

Es un trabajo esencialmente de evaluación, de evaluación del funcionamiento de las políticas de empleo en nuestro país durante los diez últimos años. No se trata, por consiguiente, de evaluar el funcionamiento de las políticas de empleo a lo largo del último ciclo político, sino de evaluarlo a lo largo del último ciclo eco-

nómico. Y hemos situado el comienzo de ese proceso de evaluación en el año 1992, es decir, el año en el cual comenzó a abordarse un conjunto de reformas en nuestras principales instituciones laborales, empezando por el sistema de protección por desempleo, y que culminaron, efectivamente, en la reforma, en el proceso de reformas de 1994.

Creemos que a partir de las recomendaciones, de los análisis que se produzcan en el seno de esa comisión de expertos puede ser un buen momento para comenzar a abordar el proceso de diálogo sobre las reformas de nuestro mercado de trabajo, proceso que queremos abordar al comienzo del mes de febrero y que nos gustaría poder finalizar en el verano de 2005, de tal forma que pudiéramos elaborar los presupuestos correspondientes a 2006 con una buena parte del trabajo realizado también en materia de mercado de trabajo, en materia de política de empleo.

Pero además, en este proceso de diálogo ya hemos abierto algunas mesas importantes en el ámbito de la formación, de la formación continua y en otros ámbitos que, como decía antes, configuran realidades muy importantes, algunas apremiantes para nuestro mercado de trabajo. Me estoy refiriendo, naturalmente, a lo que tiene que ver con el fenómeno de la inmigración laboral, donde prácticamente a la vuelta del verano hemos tenido ocasión de abordar un proceso de diálogo intenso, afortunadamente culminado con éxito, alrededor de la elaboración de un texto, de un texto del nuevo Reglamento de la Ley de Extranjería, que en fechas muy próximas será abordado definitivamente y aprobado por el Consejo de Ministros.

Todavía se llama Ley de Extranjería, y todavía tenemos una ley que se llama así; el reglamento debe llamarse así, es el reglamento de la Ley de Extranjería. Pero no renunciamos a que antes de que termine la legislatura podamos efectivamente cambiar esta denominación, haciendo otra mucho más adaptada a una realidad en la que más que hablar de extranjería, tendríamos que hablar de inmigración, de flujos migratorios y de integración laboral y social de la población inmigrante.

El texto, como decía, es fruto de un acuerdo amplio y sustancial entre los interlocutores sociales. Es un acuerdo en el que, por primera vez, materializamos —yo creo— un cambio esencial en la orientación de la política migratoria, desde el convencimiento de que se trata más de una política de Estado que de una política de partidos. Nuestra visión en ese aspecto ha sido una visión que quisiera siempre trascender al debate político, trascender en el sentido de darle importancia a uno de los fenómenos actualmente más relevantes para nuestro mercado de trabajo, pero que lo será mucho más durante las próximas décadas: una curva demográfica como la que antes hemos tenido ocasión de comprobar no es posible sostenerla en economías como la nuestra sin, todavía, un aporte significativo importante de población emigrante, porque nos cuesta mucho trabajo pensar cuando hablamos del largo plazo de sociedades en las que no crece el empleo, y cuando hablamos siempre de proyecciones demográficas, y cuando no hay emigración entre medias dentro de esa proyección, lo que tenemos es siempre curvas planas a largo plazo del crecimiento del empleo.

Y como nos cuesta mucho trabajo pensar en eso, nos debe llamar la atención el hecho de que sólo a través de la apelación sosegada, sin precipitaciones, prudente, de la población inmigrante, es posible sostener niveles de crecimiento del empleo, incluso niveles de crecimiento de la productividad y del producto de nuestra economía que no estén sustentados en una suficiente apelación a la población inmigrante.

En fin, creo que el proceso de diálogo social abierto ha logrado sin duda enriquecer el primer borrador del proyecto elaborado por el Gobierno, lo ha logrado enriquecer además con fórmulas, yo creo que imaginativas e innovadoras, pero siempre sostenidas bajo el prisma de la integración laboral, de la integración laboral y de la integración social, porque no hay otra forma de abordar los problemas de la inmigración en nuestro país.

Es la primera vez que concebimos en nuestra legislación la integración laboral de los emigrantes, incluso de los no regularizados, como un requisito esencial para su permanencia en nuestro país. Y lo hemos hecho además estableciendo fórmulas que son incluso más exigentes desde el punto de vista de su vinculación con el mercado de trabajo, en sus condiciones contractuales, en las duraciones de los contratos de trabajo. Hemos sido más exigentes con la población inmigrante que incluso con la población nacional. Hemos sido más exigentes a la hora de establecer duraciones mínimas de los contratos de trabajo que no exigimos a la población nacional. Hemos sido más exigentes tanto en el ámbito general como en el ámbito de la regulación, de su inserción en sectores concretos de nuestra econo-

mía: en el ámbito de la construcción, en el ámbito de la hostelería o en el ámbito de la agricultura, exigiendo, insisto, duraciones mínimas de los contratos de trabajo que no exigimos a la población nacional.

El proceso está prácticamente ultimado. El pasado 24 de noviembre el Consejo Económico y Social emitió su dictamen, valorando positivamente el reglamento, valorando además muy positivamente el propio proceso de elaboración y destacando el hecho de que es la primera vez que en nuestro país se ha logrado un acuerdo entre empresarios, sindicatos y Gobierno en torno a este tipo de asuntos. Creemos que durante el mes de enero podrá estar efectivamente en vigor el nuevo reglamento.

Me gustaría referirme a continuación a un aspecto que yo considero esencial también en el ámbito de nuestras relaciones laborales. Es todo lo que se refiere a la regulación de las retribuciones mínimas en nuestro país, todo lo que se refiere al salario mínimo interprofesional. En el diálogo social también hemos alcanzado ya algunos frutos en la materia. Hemos acordado, incluso antes de firmar la declaración de intenciones, hemos acordado revisar de una sola vez el salario mínimo, el importe de la cuantía del salario mínimo, recuperando —insisto— de una vez el poder adquisitivo regulado en el salario mínimo durante los ocho últimos años. Aquí sí es conveniente hablar de ciclo político y no de ciclo económico, aunque es verdad que prácticamente durante los últimos veinticinco años la evolución de nuestro salario mínimo ha sido una evolución en la que, no es que no haya recogido las ganancias de productividad, y algunas se

han experimentado en nuestra economía en el último cuarto de siglo, es que ni siquiera ha podido mantener su poder adquisitivo, su relación con la evolución del nivel general de los precios.

Lo hemos hecho de una forma doble. Por una parte, manteniendo nuestra voluntad de alcanzar al final de la legislatura una cuantía de 600 euros mensuales. Y lo hemos hecho también procediendo a la desvinculación del salario mínimo de todo el conjunto de rentas de diverso tipo que, en realidad, estaban en el fondo del anclaje que el salario mínimo experimentaba sistemáticamente en la evolución durante el pasado.

La subida supone, efectivamente, comenzar a reducir un nivel de relación con el salario medio, que en nuestro país alcanza en este momento prácticamente el 34% o el 35%. El punto de partida es que en el año 1997 esta relación era de en torno al 56%. Es decir, que si tuviéramos que hacer de las relaciones de la Carta Social Europea, tuviéramos que hacerlo y plantearlo como un objetivo esencial, diríamos que lo cumplíamos mejor hace veinte años que como lo cumplimos en este momento. Por consiguiente, el objetivo aquí no debe ser otro que el de hacer acompañar el proceso de evolución futura del salario mínimo, de forma que no solamente no pierda poder adquisitivo, sino que no se aleje demasiado del nivel de los salarios medios. No sería una buena contribución a cualquier política de crecimiento de la productividad el que la retribución del trabajo en muchas ocasiones presente niveles prácticamente similares a los de la retribución cuando no se trabaja, a los de las prestaciones cuando no se trabaja.

Aun así, cuando tengamos esa nueva cuantía del salario mínimo en 600 euros mensuales, no seremos un país puntero, todavía seguiremos alcanzando el tercer o cuarto lugar, quizá con éxito, por la cola, en cuanto a nivel absoluto del salario mínimo en el conjunto de los países de la Unión. No hay, pues, que asustarse respecto de las consecuencias sobre el conjunto de la economía de subidas como las que se están planteando en el salario mínimo.

Pero junto a ello nos proponemos también, a lo largo de este mes nos gustaría culminar esa negociación, ese diálogo durante el mes de diciembre, nos proponemos también someter a cambios sustanciales en primer lugar la propia regulación del salario mínimo, el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, en primer lugar haciendo que exista una cláusula de garantía del poder adquisitivo del salario mínimo en la regulación sustantiva de esa figura en nuestra legislación laboral. Y en segundo lugar, haciendo que el índice llamado IPREM (Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples) se calcule de acuerdo a las prestaciones sociales, que antes lo estaba con respecto del salario mínimo, queremos también que ese índice tenga algún tipo de protección, con respecto a la evolución del nivel de precios. Entre otras cosas, para que no le ocurra al cabo de cierto tiempo lo que le ha ocurrido durante el último cuarto de siglo al propio salario mínimo interprofesional.

En el marco del diálogo social estamos también debatiendo con los interlocutores sociales todo lo que son, desde nuestro punto de vista, las principales disfuncionalidades del mercado de trabajo, a las que me referí al comienzo de mi intervención. Hablábamos entonces del insuficiente volumen de empleo. Éste es un

reto esencial. Se han producido avances muy importantes durante los ocho últimos años (durante los diez, si tuviéramos que hacer referencia al ciclo económico). Y se han producido avances especialmente importantes después del acuerdo alcanzado en 1997. Tenemos aquí con nosotros a uno de los forjadores de aquel acuerdo. Fue un acuerdo bipartito, no fue un acuerdo en el que interviniera el Gobierno, pero sin duda el Gobierno tuvo un papel esencial tanto en la conformación de las voluntades de los interlocutores en aquellos años, como también en el propio desarrollo.

Nosotros creemos que los acuerdos de 1997 son una buena base de partida en el proceso de diálogo que queremos emprender, como decía antes, a partir del mes de enero. Son acuerdos concebidos en una doble dirección. En primer lugar de hacer converger los costes de los contratos indefinidos con los costes de los contratos temporales. Son acuerdos que están concebidos sobre la base de destinar todas las bonificaciones, todos los estímulos existentes en la política de empleo en nuestro país para la contratación de carácter estable. Y son acuerdos que de alguna forma han terminado de dar la vuelta a un proceso iniciado en 1984 y que exigía efectivamente volver a pensar en la causalización de la contratación temporal, más que en la expansión generalizada y descausalizada de las figuras contractuales de carácter temporal.

Queremos seguir caminando en esa misma línea. En primer lugar, porque es una línea que ya fue sometida a escrutinio, y fue posible alcanzar acuerdos en esa materia entre los interlocutores sociales. Nos gustaría hacerlo además introdu-

ciendo mayores cautelas en las posibilidades de uso de la contratación temporal en nuestro país. Creemos que quizá ésta sea una de las asignaturas pendientes de aquel acuerdo. Y sabemos muy bien que la continuidad del proceso de convergencia de costes entre el trabajo temporal y el indefinido implicará cesiones también por ambas partes.

Pero en nuestra opinión sigue siendo válido el diagnóstico de que el modelo de flexibilidad en el margen iniciado en nuestro país a partir de 1984 tiene, debe tener sus días contados. Con esto lo que quiero decir es que, desde muchos puntos de vista, los efectos no deseados, en forma de erosión, de la capacidad de formación de los trabajadores en las empresas sometidas a intensos procesos de rotación laboral, los efectos consiguientes sobre la productividad del trabajo en esas empresas están configurando un cierto consenso respecto a la idea de que el modelo de contratación temporal en nuestro país debe caminar hacia una progresiva estabilización de nuestra población en el mercado de trabajo. Es un consenso que empieza a destacar más los costes de la temporalidad que los beneficios que pudiera haber presentado un modelo como éste a la altura de 1984, con tasas de desempleo que superaban el 20%.

Hemos hablando también —se dice en la presentación de este coloquio— de todo lo que significan las políticas de inclusión social, las políticas de lucha contra la exclusión y el papel que pueden tener en ellas las políticas de mercado de trabajo. Se decía también, como antesala, cuál puede ser la orientación general de las políticas y que combatan, efectivamente, las causas de exclusión de las

personas con discapacidad. Me gustaría hacer aquí sólo dos referencias importantes. Yo creo que se ha hecho un esfuerzo importante en nuestro país a la hora de favorecer lo que llamamos el empleo protegido, el empleo, llamémoslo así, en centros especiales de empleo. Actualmente hay 40.000 personas trabajando con discapacidad, trabajando en ese tipo de centros. Hace 20 años esa cifra apenas llegaba a 4.000 personas. Es decir, se ha multiplicado por diez esa capacidad de inclusión en este tipo de centros.

Sin embargo el reto tiene que ser, creo, a la altura en que nos encontramos, un reto superior, no tanto en la cuantía del trabajo en los centros especiales. El reto tiene que ser el propiciar el tránsito hacia la integración laboral ordinaria de esos trabajadores. Por eso figuras como las figuras vinculadas alrededor de los enlaces laborales, que suponen un cumplimiento alternativo de las obligaciones de las empresas de tener una parte de su población o de su volumen de empleo ocupado por personas con discapacidad, ese cumplimiento alternativo, quizá no tenga demasiado futuro si no somos capaces de propiciar mejores posibilidades de tránsito al trabajo ordinario en el conjunto de las personas con discapacidad. Todavía tenemos ahí grandes diferencias con Europa. Insisto, se han hecho esfuerzos importantes durante los últimos años, pero seguimos siendo el segundo país en tasa de empleo de las personas con discapacidad, segundo país, naturalmente, empezando por la cola.

Bien. Hemos producido también durante estos meses en el ámbito del diálogo social todo un conjunto de reformas, en este caso vinculadas también al fomen-

to del empleo y del trabajo autónomo. Son reformas que hemos tenido la fortuna de poder incluir en enmiendas en la Ley de Presupuestos en el Congreso, algunas otras se han quedado aparcadas como consecuencia del veto en el Senado. Pero en todo caso son reformas también que son resultado de un proceso de diálogo intenso con las principales organizaciones de trabajadores autónomos de nuestro país. Me gustaría resumir sólo dos importantes.

Hemos cambiado la política de fomento del empleo para la inserción en el ámbito del trabajo autónomo. La hemos cambiado alterando una política que estaba basada en reducciones de cotización, reduciendo también la base y, por consiguiente, los derechos futuros, y lo hemos hecho, la hemos alterado introduciendo nuevamente una posibilidad de bonificación que, por consiguiente, no cambia las bases ni los derechos a futuro, con cargo en este caso a los presupuestos del Servicio Público de Empleo estatal. Lo hemos hecho para los jóvenes menores de 30 años y lo hemos hecho también para las mujeres menores de 35 años.

Es decir, la política de fomento del empleo del trabajo autónomo, a partir del próximo año será una política en la cual el Servicio Público de Empleo y la Seguridad Social serán quien estimule la conversión de los desempleados en trabajadores autónomos, pero no lo harán a costa de reducir sus derechos futuros, no lo harán a costa de reducir las bases de cotización, sino de reducir los tipos y las cuotas de cotización. Es una diferencia importante, porque efectivamente buena parte de los que se acogían a aquellas medidas, en realidad estaban siendo acogidos a costa de reducir las bases de cotización correspondientes.

Sólo me gustaría, entonces, terminar con una reflexión respecto a los problemas vinculados a la temporalidad. Yo creo que el principal objetivo de cualquier Gobierno sensato en esta materia tiene que ser el hacer las cosas bien. Y para nosotros, ¿qué significaría en este asunto hacer las cosas bien? Para nosotros hacer las cosas bien significaría, en primer lugar, huir de cualquier precipitación. Tenemos un mercado de trabajo con muchos problemas, pero que es con mucho el mercado de trabajo que tiene mayor rendimiento en términos de empleo del conjunto de los países de la Unión. Tenemos la mayor elasticidad empleo-producto, decimos los economistas, del conjunto de los países de la Unión. Nos falta en torno a 12 puntos para llegar a los objetivos de Lisboa, pero hace diez años nos faltaban prácticamente 23. Es decir, que el mayor esfuerzo en convergencia en tasas de empleo, en tasas de actividad, realizado en el seno de la Unión Europea, tanto a quince como a veinticinco, sin duda alguna es el que ha producido el mercado de trabajo español.

Por consiguiente, el primer objetivo debe ser buscar, efectivamente, equilibrios que permitan reducir la tasa de temporalidad española, pero sin olvidar que nuestro principal problema sigue siendo la escasez de volumen de empleo. Así que el peor negocio que nos podríamos presentar a hacer como país y como economía en su conjunto es tratar de buscar atajos para reducir la temporalidad y que en el camino destruyéramos importante potencial de crecimiento en términos de empleo, que todavía hoy tiene, y seguramente tendrá en el futuro una economía como la española.

PREGUNTA DEL PÚBLICO: Tenemos una esperanza que el partido político al que supongo que tú perteneces hiciese lo mismo a nivel nacional que está haciendo en Andalucía, es decir, acabar digamos con la marginación y la marginalidad de la economía social sentándola, digamos, a la mesa representativa del diálogo social. Eso está produciendo unos grandes efectos en Andalucía. La pregunta sería: ¿vais a hacer lo mismo a nivel nacional o estatal?

VALERIANO GÓMEZ SÁNCHEZ (Secretario general de Empleo): Pues una respuesta contundente es que no. Es decir, nosotros abordaremos y hemos iniciado abordar un proceso de diálogo social con los empresarios y con los sindicatos de este país. Y lo hemos hecho a través de la firma de una declaración que no es —insisto— un acuerdo puntual, no es ningún acuerdo, es abrir un proceso de diálogo. Pero sí tenemos abierto en paralelo un proceso de diálogo permanente también con la economía social y con el trabajo autónomo. Es un proceso que no forma parte, desde el punto de vista formal, del diálogo social, pero que está presente en todas y cada una de las materias que tienen relación con la economía social y con el trabajo autónomo. Tenemos una mesa específica preparada al efecto. Pero no queremos mezclar las necesidades de ese proceso de diálogo con las necesidades de sectores, importantes, sin duda, respetables absolutamente, como son las del trabajo autónomo y de la economía social.

SESIÓN DE CLAUSURA

Diego Carcedo

Consejero de RTVE. Director del Seminario

José Luis Álvarez

Director general de Promoción de Empleo del Principado de Asturias

José Manuel Menéndez Rozada

Concejal de Empleo del Ayuntamiento de Gijón

Carlos Luis Álvarez

Presidente de la Asociación de Periodistas Europeos

Valeriano Gómez Sánchez

Secretario general de Empleo

DIEGO CARCEDO (Consejero de RTVE. Director del Seminario):

Vamos a proceder a la clausura, en un acto muy rápido y más bien simbólico, de estas jornadas sobre el empleo.

Quisiera agradecer al Ayuntamiento de Gijón la colaboración que ha prestado a la Asociación de Periodistas Europeos para la celebración un año más, ya el quinto, de este seminario; también al Gobierno del Principado, a nuestros patrocinadores, a Caja Astur y por supuesto a todos los que han colaborado en la organización con gran eficacia, a las azafatas, a los traductores, a los servicios técnicos y, en fin, a todos los que han participado de una forma o de otra. Y un agradecimiento especial para todos los ponentes que han intervenido ayer y hoy, a una gran altura.

Hace cinco años, cuando inauguramos el primer seminario de estas características, se planteaban fundamentalmente los problemas del empleo, problemas que en buena medida siguen ahí muchos de ellos, otros se han ido solucionando. En algunas de las intervenciones se coincidía en la falta de perspectivas para la solución de estos problemas. Resulta muy alentador que cinco años después, tras escuchar aquí a los políticos, a los sindicalistas y a los expertos, la idea con la que nos marchamos es que se están haciendo muchas cosas en todos los ámbitos de la Administración (desde Bruselas, el Gobierno, el Gobierno del Principado, los ayuntamientos, especialmente el Ayuntamiento de Gijón, que en esto es un ayuntamiento pionero y enormemente activo). Se están haciendo cosas, desde es-

tudios científicos enormemente interesantes a muchas iniciativas, que desgraciadamente no han resuelto el problema al cien por cien, ni es de esperar por desgracia que lo resuelvan a corto plazo, pero que si apuntan que poco a poco se van haciendo avances muy importantes. Me parece que las estadísticas que hemos visto estos días son en este sentido enormemente alentadoras.

Confío y deseo que dentro de un año volvamos a encontrarnos y que podamos seguir comprobando que se siguen haciendo avances realmente importantes. Entonces, ya sin más yo pasaría la palabra al responsable de Empleo del Gobierno del Principado.

JOSÉ LUIS ÁLVAREZ (Director general de Promoción de Empleo del Principado de Asturias): Desde el Principado, agradecer a la Asociación de Periodistas y al Ayuntamiento de Gijón este esfuerzo y esta capacidad de organización y convocatoria, de habernos tenido hoy aquí reflexionando sobre estos temas tan importantes para nosotros.

Hay una pequeña reflexión que está en la base de la filosofía y de la política que llevamos tiempo poniendo en marcha en la región: muchas veces me habrán oído decir que en un mundo global, donde la competitividad cada vez es mayor entre las empresas y los territorios, y donde buscamos la mejor calidad de trabajo para nuestros ciudadanos, no hay recetas mágicas, salvo, a mi modo de ver, la importancia que cada vez adquiere más la cooperación entre las distintas administraciones, la Administración del Estado, la administración de las comunidades autó-

nomas, la administración de las entidades locales, dentro de las estrategias europeas del empleo, y también la cooperación entre la parte pública y privada.

Esta cooperación tiene que ser esencial para definir los problemas y los retos. Y también es esencial esta cooperación para definir qué acciones hay que poner en marcha y también para ejecutarlas. No sabemos muy bien cómo evolucionará en el mundo en el futuro, pero sí sabemos y somos conscientes de que si unimos las fuerzas, los proyectos, las acciones que en todos los niveles ejecutamos, tenemos asegurada parte del éxito.

Esta filosofía es con la que participamos aquí. Y en esta filosofía entendemos que es de valor muy importante el encuentro que se ha organizado por la Asociación de Periodistas Europeos y por el Ayuntamiento de Gijón. Y por eso les transmitimos nuestra más sincera enhorabuena y nuestra gratitud por su contribución.

JOSÉ MANUEL MENÉNDEZ ROZADA (Concejal de Empleo del Ayuntamiento de Gijón): El trabajo realizado durante estos dos días ha sido un trabajo interesante y seguramente va a ser positivo; fundamentalmente en la medida en que a mí me atañe, positivo para nuestro municipio. Como todos sabéis, el Ayuntamiento de Gijón y la ciudadanía de Gijón nos estamos volcando en llevar adelante políticas de empleo que puedan ir reduciendo el desempleo en nuestra ciudad.

Estoy seguro de que los informes que hemos recibido durante estos dos días van a ser lo bastante positivos como para que nos sigan ayudando en el futuro.

Ayer también se presentó el balance de en qué había consistido el plan «Gijón por el empleo», un plan que duró cuatro años, y creemos que los datos son datos que nos tienen que llenar de optimismo, tanto al Ayuntamiento de Gijón como a los ciudadanos y ciudadanas, porque los planes van funcionando.

También tenemos que decir que estamos dentro de la Estrategia Europea por el Empleo. No quiero mencionarlo todo, porque sé que los ponentes ya lo hicieron; nuestro futuro va a seguir planteándonos a través del «Gijón emprende» o de otras cosas que hayamos podido coger en el día de hoy o en el día de ayer. Vamos a seguir trabajando como un elemento de cohesión, ayuntamiento, empresarios, sindicatos, en definitiva, la ciudadanía. Vamos a ir cohesionando todas las políticas para que esto sea realmente un éxito, y cada vez en nuestro municipio, y a ser posible en nuestra región y en nuestro país, cada vez el paro llegue a números ya, digamos, comprensibles, en cuanto a que el paro debe ser una cuestión coyuntural y no como está en estos momentos.

En definitiva, desde el Ayuntamiento de Gijón sigue existiendo un compromiso a nivel municipal y a nivel regional con el Gobierno del Principado para que las políticas de empleo puedan llevarse juntamente con el Gobierno del Principado y puedan ser un éxito.

CARLOS LUIS ÁLVAREZ (Presidente de la APE): Es el momento de las gratitudes, tanto las que debemos como las que se nos deben. Pero, en fin, ya intervinientes anteriores se han hecho cargo de esa grata obligación. Voy a aludir

simplemente a los principios de la manera más sintética posible. Creo que no es la convivencia la base de la democracia, creo que es al revés. La democracia es el fruto condigno de la convivencia. Y uno de los fundamentos y una de las bases de la convivencia es el bienestar, y una de las bases y uno de los fundamentos del bienestar es el empleo. Y uno de los fundamentos del empleo es el salario.

Entre la empresa y sus inversiones y el salario, es un espacio en el que ha cabido todo: guerras de religión, guerras civiles, fratricidios, genocidios, revoluciones y algunos libros. Bueno, pues creo que en estos días hemos puesto nuestro grano de arena para que ese fundamento y esa base que es el empleo vaya desarrollándose para que el bienestar y la convivencia fructifiquen entre nosotros, en Europa y en el mundo.

A pesar de que las gratitudes están expresadas, quiero hacerlo extensible a todos los ponentes. Ha habido sesiones realmente brillantes. Y quiero también poner de manifiesto la gratitud, y concretamente a los representantes sindicales, tanto los que vinieron de Madrid como los asturianos, los que estaban aquí e intervinieron. Pertenecen ya al sistema que en otros tiempos trataron de combatir, y ahora tratan de corregir, después de haber tratado de entenderlo. De modo que creo que por todas partes estas sesiones han sido felices. Nada más y muchísimas gracias a todos ustedes.

VALERIANO GÓMEZ SÁNCHEZ (Secretario general de Empleo):

Por mi parte, en primer lugar, agradecer la invitación a la Asociación de Periodis-

tas Europeos, agradecer también la propia organización de este acto a las demás entidades (al Ayuntamiento, al Gobierno del Principado), exculpar, en este caso, al ministro de Trabajo, que tenía intención de poder venir también a este acto de clausura. Él me ha dicho que podrá estar y se compromete a estar en el próximo, aludiendo un poco al lenguaje taurino, efectivamente no hay quinto malo y yo espero que el sexto también sea mejor.

e diciones anteriores

I Seminario Europeo sobre el Empleo

Director: Diego Carcedo

Gijón - días 18, 19 y 20 de febrero de 1999



organiza:

Asociación de Periodistas Europeos



III SEMINARIO EUROPEO SOBRE EMPLEO

LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y EL EMPLEO

Gijón, 2 y 3 de julio de 2002
Centro de Cultura Antiguo Instituto Jovellanos

organiza:

Asociación de Periodistas Europeos



IV Seminario Europeo sobre Empleo



**EL EMPLEO
Y EL MODELO
SOCIAL
DE LA U.E.**

11 y 12 de marzo de 2003
Palacio de Exposiciones
y Congresos de Gijón (Asturias)

Organiza:

Asociación de Periodistas Europeos



V Seminario Europeo sobre Empleo

**NUEVA EUROPA,
NUEVA SOCIEDAD,
NUEVO EMPLEO**

13 y 14 de diciembre de 2004.
Gijón (Asturias)

Organiza:



Ayuntamiento de
Gijón

I SEMINARIO EUROPEO SOBRE EL EMPLEO

GIJÓN, INSTITUTO JOVELLANOS, DEL 18 AL 20 DE FEBRERO DE 1999

ORGANIZA: APE, Ayuntamiento de Gijón

DIRIGE: Diego Carcedo

A partir de las experiencias acumuladas por el Ayuntamiento de Gijón, que se corresponden con iniciativas similares en otras ciudades de la Unión Europea, Seminario dedicado al análisis de los problemas del empleo en la sociedad post-industrial europea. Las sesiones de trabajo se desarrollaron bajo los siguientes títulos: «Perspectivas sobre la creación de empleo», «Creación de empleo y reparto del trabajo», «La voz de los desempleados: una situación crítica», «La distribución del empleo: el debate español», «Distribución del empleo: las experiencias europeas», «Perspectivas regionales sobre el empleo», «Perspectivas locales sobre el empleo» y «Empleo: preguntas y respuestas sobre la Europa del futuro».

Vicente Álvarez Areces
Alcalde de Gijón

Pedro Altares
Periodista, RNE

Federico Durán
Presidente del Consejo Económico
y Social

Adela Gooch
Corresponsal de *The Economist* y
The Guardian

Manuel Acosta

Presidente de la Asociación de
Parados Mayores de 40 Años

Thierry Temime

Agir contre le Chômage

Esteban Angulo

Profesor de Psicología en la
Universidad de Oviedo

José Antonio Zarzalejos

Director editorial Grupo Correo

María Dolores Cospedal

Secretaria general técnica del
Ministerio de Trabajo y Asuntos
Sociales

Carlos Espinosa de los Monteros

Presidente del Circulo de
Empresarios

Arturo Gil

Vicepresidente de la CEOE

Cándido Méndez

Secretario general de la UGT

Antonio Gutiérrez

Secretario general de CCOO

Alvaro Espina

Ex secretario de Estado de
Empleo

Miguel Palma

Automóviles Palma

Fernando Guijarro

Vicepresidente de AETT

André Baken

Director general del Gabinete Uribe S.A.

Miguel Ángel Aguilar

Secretario general de la Asociación
de Periodistas Europeos

Cristina Alberdi

Ex ministra de Asuntos Sociales

Lluís Fina

Profesor de Economía Aplicada de la
Universidad Autónoma de Barcelona

Alfonso Díaz-Mereditz

Director de Recursos Humanos de
Nedlloyd Roqué S.A.

Ana Cañil

Coordinadora en Madrid de
El Periódico

Miguel Ángel Noceda

Redactor jefe de la Sección de
Economía de *El País*

Mariano Guindal

Redactor jefe de Economía de
La Vanguardia

Carlos Humanes

Director de *El Economista*

Francisco Egea

Ex consejero para el Empleo
del Gobierno Vasco

Francisco Daniel Rueda Sagaseta

Director general de Formación y
Empleo de Castilla-La Mancha

José Manuel Sariego

Concejal del Ayuntamiento
de Gijón por el PSOE

Jesús Iglesias

Concejal del Ayuntamiento
de Gijón por IU

Severino García Vigón

Presidente de FADE

Eduardo Donaire

Secretario regional de UGT
de Asturias

Alberto Rubio

Secretario regional de CCOO
de Asturias

Allan Larsson

Director General de la DG V
de la Comisión Europea.

Sergio Marqués

Presidente del Principado de Asturias

PATROCINA:

Ayuntamiento de Gijón, Fundación Cajastur, Fundación Airtel, Fundación Hidroeléctrica del Cantábrico, Iberia, Alsa, Representación en España de la Comisión Europea.

II SEMINARIO EUROPEO SOBRE EL EMPLEO

GIJÓN, PALACIO DE CONGRESOS, 18 Y 19 DE SEPTIEMBRE DE 2000

ORGANIZA: APE, Ayuntamiento de Gijón

DIRIGE: Diego Carcedo

Debate en torno al documento elaborado por la Comisión Europea, «Una dimensión local para la Estrategia Europea de Empleo», y a la necesidad de coordinar las actuaciones a favor del empleo de las distintas administraciones y agentes sociales. Las sesiones de trabajo se desarrollaron bajo los siguientes títulos: «Directrices relativas a la mejora de la capacidad de inserción profesional, al desarrollo del espíritu de empresa, al fomento de la capacidad de adaptación de empresas y trabajadores, y al refuerzo de la igualdad de oportunidades», «La campaña europea “Acción Local por el Empleo”», «Evaluación de proyectos de creación de empleo» y «Vías de financiación europea para los proyectos de empleo de las entidades locales».

Vicente Álvarez Areces
Presidente del Principado
de Asturias

Paz Fernández Felgueroso
Alcaldesa de Gijón

Juan Chozas
Secretario general de Empleo del
Ministerio de Trabajo

Luis Carandell
Vicepresidente de la Asociación de
Periodistas Europeos

Johani Lonroth

Director general de Empleo de la
Comisión Europea

Alberto González Menéndez

Secretario general de la Federación
Asturiana de Empresarios, FADE

Pedro Castro

Presidente de la Comisión de Empleo
de la Federación Española de
Municipios y Provincias, FEMP

Diego Carcedo

Periodista, consejero de RTVE

Francisco Javier García Valledor

Diputado de IU

Fermín Rodríguez

Director del Centro de Desarrollo
y Cooperación Territorial de la
Universidad de Oviedo

Hermann Tertsch

Diario *El País*

Federico Castaño

Cinco Días

Dominique Vernaudon

Asesora técnica de la ministra
de Trabajo y Solidaridad
de Francia

Isabelle Dussoutour

Encargada del Grupo de Trabajo
del Área del Consejo
de Municipios y Regiones
de Europa

Matilde Hoelscher

Directora de la Fundación
Universidad de Oviedo

Miguel Ángel Aguilar

Secretario general de la Asociación
de Periodistas Europeos

Angelina Álvarez

Consejera de Trabajo del Principado
de Asturias

PATROCINA:

Ayuntamiento de Gijón, Gobierno del Principado de Asturias, Comisión Europea, Consejo de Municipios y Regiones de Europa (CMRE), Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP).

III SEMINARIO EUROPEO SOBRE EL EMPLEO: LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y EL EMPLEO

GIJÓN, CENTRO DE CULTURA ANTIGUO INSTITUTO JOVELLANOS,
2 Y 3 DE JULIO DE 2002

ORGANIZA: APE, Ayuntamiento de Gijón

DIRIGE: Diego Carcedo

Debate que analizó la relación entre empleo y nuevas tecnologías en el recién nacido siglo XXI abordando las ventajas e inconvenientes que el desarrollo tecnológico produce en materia de empleo. Las sesiones de trabajo se desarrollaron bajo los siguientes títulos: «Los agentes sociales en España ante las nuevas tecnologías», «Internet y el empleo joven. Ventajas e inestabilidades», «El empleo en el siglo XXI. Un nuevo horizonte», «Empleo y mujer», «La búsqueda de trabajo a través de los medios de comunicación e Internet», «El empleo en la Unión Europea y en España» y «Las nuevas tecnologías y el empleo en España».

Paz Fernández Felgueroso
Alcaldesa de Gijón

Graciano Torre
Consejero de Empleo del Principado
de Asturias

Jaime Montalvo
Presidente del Consejo Económico y
Social (CES)

Francisco Huertas
Director de Marketing y
Comunicación de Adecco

Julián de Cabo

Country Manager de Terra

Pablo Priesca

Responsable del Departamento de
Sociedad de la Información de FICYT

Francisco Prieto

Director de Proyectos Europeos de
«Fondo Formación»

Fernando Puig Samper

Secretario de acción sindical de CCOO

Carmen Alborch

Ex ministra de Cultura

Begoña Fernández

Directora del Instituto Asturiano
de la Mujer

Matilde Hoelscher

Directora de la Fundación
Universidad de Oviedo

Miguel Ángel Aguilar

Secretario general de la APE

Alexis Rodríguez

Redactor jefe de «Nuevo trabajo» de ABC

Maite Pisonero

Guionista de «Aquí hay trabajo» de
TVE

Mara Fuentes

Presentadora de «Guía Laboral» e
«Índice 2000» de Canal Sur

Anna Quintero

Directora de Comunicación y
Contenidos de Infojobs.net

Próspero Morán

Experto en Internet y columnista de
Cinco Días

Cándido Méndez

Secretario general de UGT

Dulce Gallego

Concejala de Empleo del
Ayuntamiento de Gijón

Dolores Cano

Directora general del INEM

Vicente Álvarez Areces

Presidente del Principado de Asturias

PATROCINA:

Ayuntamiento de Gijón, Cajastur.

IV SEMINARIO EUROPEO SOBRE EL EMPLEO: EL EMPLEO Y EL MODELO SOCIAL DE LA UNIÓN EUROPEA

GIJÓN, PALACIO DE EXPOSICIONES Y CONGRESOS,
11 Y 12 DE MARZO DE 2003

ORGANIZA: APE, Ayuntamiento de Gijón

DIRIGE: Diego Carcedo

Debate que abordó la situación actual del empleo y del modelo social de la Unión Europea bajo diversos prismas de carácter local, nacional y europeo. Entre otros temas se debatió sobre la Convención, la Europa Social, las estrategias locales de lucha contra el desempleo, las distintas perspectivas nacionales con las que los países miembros de la UE abordan el problema del empleo y el papel de los sindicatos en la lucha por acabar con el desempleo. Las sesiones de trabajo se desarrollaron bajo los siguientes títulos: «La Convención, la Europa Social y el empleo», «Las nuevas iniciativas de empleo en la UE», «Estrategias locales de lucha contra el desempleo», «Perspectiva española y británica sobre el pleno empleo», y «Los sindicatos en la nueva UE». Durante el seminario se presentó también el estudio «El Mercado de Trabajo en Gijón», que analiza la evolución en materia de trabajo entre 1998 y 2000.

Graciano Torre

Consejero de Empleo del Principado
de Asturias

Paz Fernández Felgueroso

Alcaldesa de Gijón

Malcom Wicks

Secretario de Estado británico para el
Empleo

Carmen de Miguel

Secretaria general de Empleo de
España

John Morley

Asesor de la Dirección General de
Empleo y Asuntos Sociales de la
Comisión Europea

Joaquín Almunia

Ex ministro de Trabajo por el PSOE

Manuel Pimentel

Ex ministro de Trabajo y Asuntos
Sociales por el PP

Jaime Montalvo

Presidente del Consejo Económico y
Social

Francisco González de Lena

Director de la Fundación SIMA

Dulce Gallego

Concejala de Empleo de Gijón

Pedro Castro

Presidente de la Comisión
de Empleo de la Federación
Española de Municipios y Regiones
(FEMP)

Ramón Jáuregui

Portavoz del PSOE en la Comisión de
Política Social y Empleo del
Congreso de los Diputados.

Antonio Ferrer

Secretario de Acción Sindical
de UGT

Walter Cerfeda

Secretario general para Europa de la
Confederación General Italiana de
Trabajadores (CGIL)

Julián Ariza

Secretario general adjunto de CCOO

José Luis González

Director de Comunicación
de Cajastur

Miguel Ángel Aguilar

Secretario general de la Asociación
de Periodistas Europeos

PATROCINA:

Ayuntamiento de Gijón, Gobierno del Principado de Asturias, Cajastur.

a algunos momentos



El consejero de Empleo del Principado de Asturias, Graciano Torre, la alcaldesa de Gijón, Paz Fernández Felgueroso, el director de los Seminarios Europeos sobre Empleo, Diego Carcedo, y el secretario general de la Asociación de Periodistas Europeos, Miguel Ángel Aguilar.



El presidente del Consejo Económico y Social, Jaime Montalvo, y el secretario general de la APE, Miguel Ángel Aguilar.



Diego Carcedo, director del Seminario, Dulce Gallego, concejala de Empleo del Ayuntamiento de Gijón, Vicente Álvarez Areces, presidente del Principado de Asturias, y Dolores Cano, directora general del INEM.



José Antonio Rodríguez Canal, director adjunto de *El Comercio*, Pablo Priesca, responsable del Departamento de Sociedad de la Información de la FICYT, Francisco Prieto, director de Proyectos Europeos de Fondo Formación, Julián de Cabo, Country Manager de Terra, y Francisco Huertas, director de Marketing y Comunicación de Adecco.



Cándido Méndez, secretario general de UGT, y Diego Carcedo, director del Seminario.



Joaquín Almunia, ex ministro de Trabajo, Malcom Wicks, secretario de Estado británico para el Empleo, John Morley, asesor de la DGV de la Comisión Europea, Jaime Montalvo, presidente del CIS, Manuel Pimentel, ex ministro de Trabajo, y Diego Carcedo, director del Seminario.

I SEMINARIO EUROPEO SOBRE EL EMPLEO

towards a European Employment Pact

Allan Larsson

(Director General, DGV, European Commission)

GIJÓN, INSTITUTO JOVELLANOS, FEBRUARY 20, 1999

1. INTRODUCTION

Employment is the main priority for the EU.

The employment strategy was born of the Amsterdam Treaty recognition of employment as a matter of common European concern. It was developed by the Luxembourg Jobs Summit.

The purpose of the strategy is to help Member States and social partners to push through the structural reforms we need to create more and better jobs and to fight unemployment. This is the core business of the European employment and social policy agenda. To succeed, we need to undertake modernization of the systems which underpin strong economic and employment performance, together, as a Union.

2. GLOBALIZATION AND EUROPE AS AN ENTITY

I want to take you through the analysis and rationale behind the strategy. And I want to explain the main elements of the strategy, the four pillars of employability, entrepreneurship, adaptability and equal opportunities.

I want to start with the role of globalization and trade in the EU, for economic activity and employment. My first graphic gives two different pictures of Eu-

rope, the old concept of 15 separate economies, and the new concept which emanates from the success of the Single Market.

The EU is, like the US, relatively self-contained. 90% of EU production serves the domestic EU market. We import only 10% of what we consume or invest. We rely on the rest of the world's markets for only 10% of our sales. This has huge implications for policy.

It means that the Member States of the EU can, no longer, act alone. Nor can they export problems to each other. We are obliged by our interdependence to solve our problems together, by effective policy co-ordination, in economic and employment policy.

So, globalization, for Europe, means, to a huge extent, how we draw most economic and employment growth from the single market, from a market now strengthened by the successful introduction of the single currency.

Globalization, for Europe and its partners, is also about new technologies, especially the information and communication technologies, now a pervasive feature of economic life. This is not about low skill, low wage competition. For successful economies, it is about developing higher and broader skills. It is about investing in the ability of the whole potential workforce to apply new technologies, new skills and new working patterns, to productive gain, in new jobs and new sectors.

Let me turn, now, to what all this means for employment policy in Europe. I want to present the reasons for Europe's employment problems, and present the responses we are now bringing to bear on their resolution.

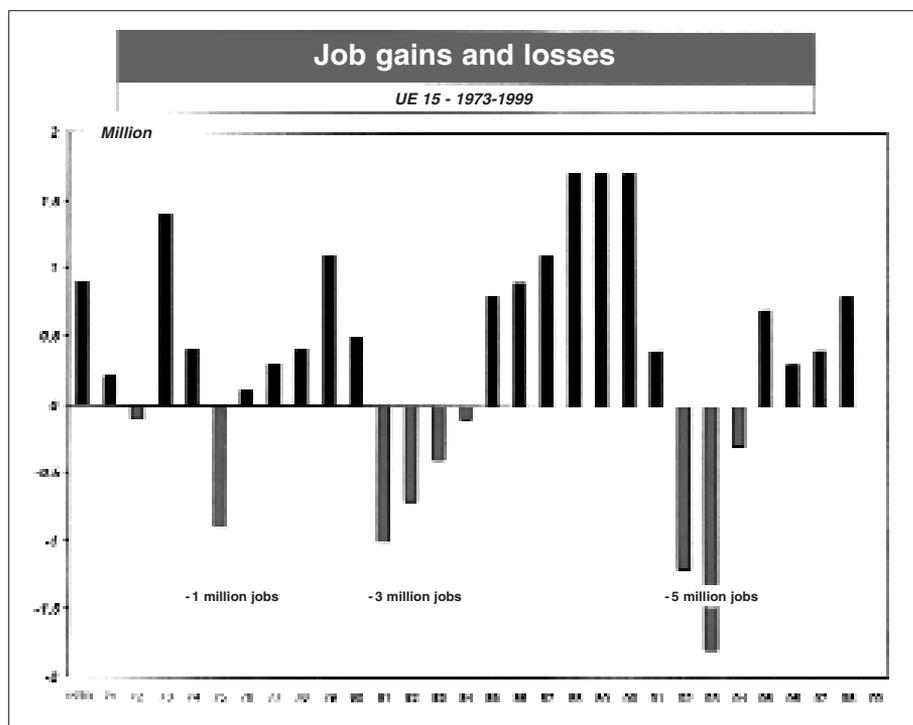
3. EUROPE'S COMMON EMPLOYMENT PROBLEMS

Europe has high unemployment (over 10% of the labour force), low employment (about 60% compared with over 70% in the US) and massive long term unemployment (half the unemployed have been out of work for more than a year). There are two main reasons for this failure:

- an *inability to handle macroeconomic shocks*. Unemployment has been caused by three big macroeconomic shocks over the last 25 years and the lack of a growth oriented co-ordination of economic policies (two oil prices shocks and the monetary crises in the beginning of the 90s);
- and an *inability to handle transformation of the labour market*. The way our labour market policies («wait and see») and social protection systems (mainly income support) have been working can, to a high degree, explain why unemployment has turned into long term unemployment. We have a good safety net against income loss when unemployed. We don't have a good springboard to new skills and jobs.

4. THE RATIONALE BEHIND THE EUROPEAN EMPLOYMENT STRATEGY

These two common sets of problems provide the rationale behind the priorities the Member States have agreed, and are now implementing, through the European



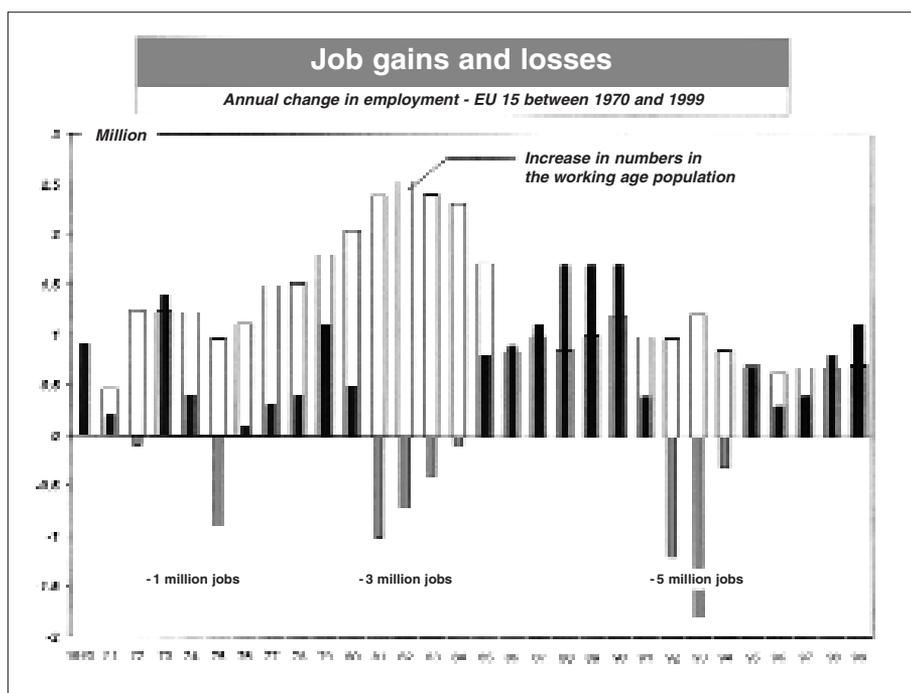
Employment strategy. This rationale is the foundation of the labour market action upon which the strategy is based. I want to look at them in some detail, before I turn to implementation.

First, **job gains and job losses**. We need to be clear on why we have lost jobs in the last twenty years, to avoid such damaging losses in the future.

To show the effect of macro-economic shocks on employment, this picture shows job gains and losses since 1970.

It shows that Europe has achieved employment growth during 18 of these years. Employment gains have been concentrated in one period of strong growth, 1985-90, with 10 million net job gains. Employment losses are concentrated in 3 periods of recession; 1975, 1981-83 and 1992-94. All our significant job losses have followed closely the macro-economic shocks we have undergone. Net jobs growth has been only 8 million.

Then there is the changing structure of the working age population.

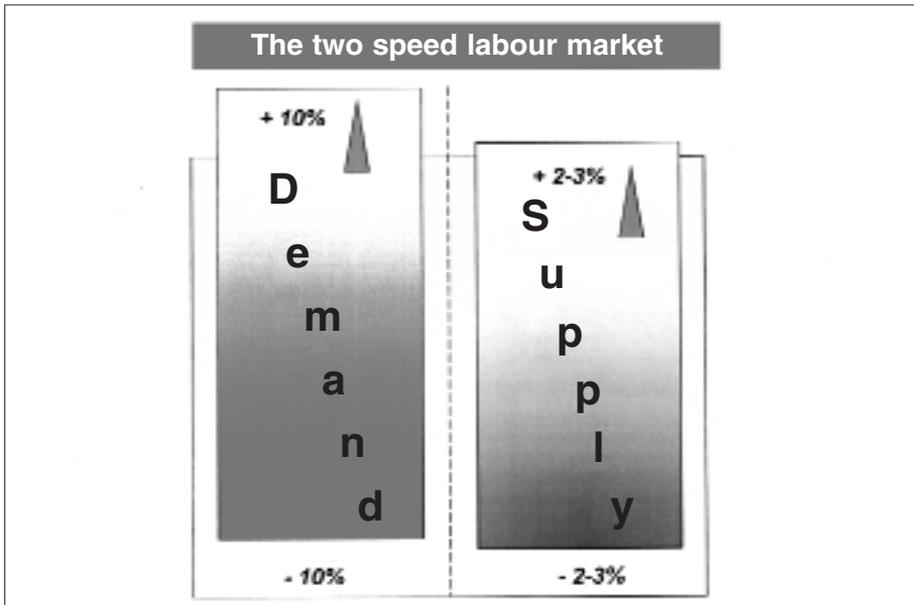


The next picture, overlaying job gains and job losses with the demographic trends of the period, shows the relationship between changes in jobs and changes

in population. Most of the last 25-30 years have seen stronger growth in the working age population than in employment. During this period, we experienced growth in the working age population of 28 million alongside these 8 million new jobs.

To sum up: macroeconomic shocks have create unemployment and we have not been able to utilize fully the strong potential of our growing working age population. This inability to absorb growth in the active population has translated into higher unemployment, 10%; and a lower employment rate, only 60%.

However, the story of macroeconomic shocks is only one part of the explanation. It does not explain why unemployment, when it has occurred, has turned into long term unemployment. To understand this we have to take a close look at the



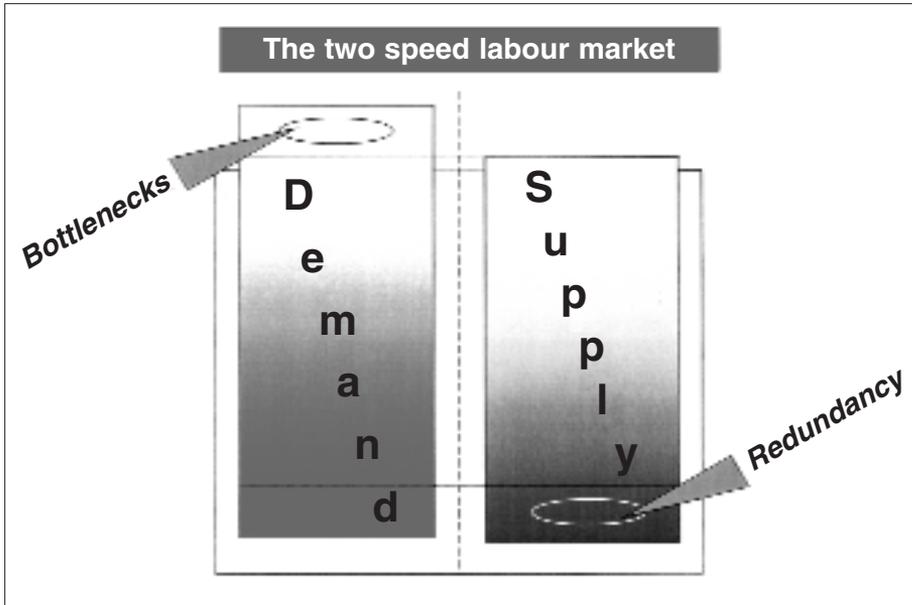
labour market and the relationship between the labour market and social protection systems.

The next graphic simplifies how the labour market has worked in Europe, with its demand side, and supply side, and their different pace of change. It shows how this different pace of change has created a **two-speed labour market**, the cause of much of our structural difficulty.

On the left, there is the demand side, all jobs, private and public. On the right, the supply side, the whole potential workforce, including jobseekers. On the demand side, there is high turnover, of around 10% job destruction and 10% job creation, every year. The new jobs are in more successful enterprises, or other sectors of the economy, often with higher or different skill demands. On the supply side, turnover is much slower. 2-3% of the labour force leaves each year, due to ageing and other reasons, and 2-3% enters from education and training with new skills.

These different speeds in transformation of the economy and the labour force create problems. One is **bottlenecks** in the growth end of the economy. Another is **redundancy** in the declining end of the economy.

This, again, may seem a simple picture, but it illustrates starkly the main reason for our structural problems. And it highlights the greatest challenge we face, of rebalancing labour market measures and resources from passive to active policies. We have a good safety net, but not a good springboard to new skills.



5. THE EUROPEAN EMPLOYMENT STRATEGY: THE FOUR PILLARS

I want to move on now to our responses to these factors behind Europe's stubbornly high unemployment.

The response to our inability to handle macroeconomic shocks is **EMU and the Single Currency**, will help us prevent and manage shocks more effectively. It will help shield us from global economic and financial turbulence, as well as helping to steady conditions in the rest of the world.

The response to our inability to handle structural transformation in the labour market is the **European Employment Strategy**, to support Member States and the Social Partners in modernizing labour market and other structural policies. The aim is to help us to make restructuring of our labour markets more of a process, and less of a conflict, to enable us to translate strong macroeconomic fundamentals, more readily, into jobs.

The Jobs Summit cemented this strategy. It put in place an employment convergence process, based on quantified, comparable targets.

It agreed the first European guidelines for employment policies, for national application. The Jobs Summit agreements combine four strongly connected, but clearly defined, large-scale policy projects, the four pillars of the European employment strategy. They are *Employability, Entrepreneurship, Adaptability and Equal Opportunities*.

The first pillar, **employability**, is about investment in human resources, about a new active labour market policy. The message is simple: to fight unemployment, we need to fight long term unemployment.

The only way to be successful in fighting long term unemployment is to act early, to prevent people from drifting into long term unemployment. That is why the Guidelines include common, quantified targets for Member States on prevention of long term unemployment, and on activation of labour market policies, across the board.

The second pillar, **entrepreneurship**, is about job creation. It is based on the fact that jobs are created, not by financial schemes from Brussels or Capitals, but by local initiatives and creativity, by people and enterprise.

This pillar contains measures to make it easier to start and run business, to create a new culture of entrepreneurship in Europe. It includes measures to promote job creation at local level, in the social economy and in activities linked to needs not yet satisfied by the market. It pays particular attention to the potential of the services sector, and the need to focus policy on supporting entrepreneurs to realize that potential.

The third pillar, **adaptability**, is about enterprises and their workforces. It is about a new partnership for modernization of the organization of work. It is about a new constructive balance, between flexibility for enterprises and security for workers. It includes an invitation to the social partners to take the lead in the process of technological and organizational change.

There is huge potential in such partnership. There are good examples, across the EU, of what can be achieved by partnership approaches to the basic formula for success in applying flexibility to productivity gain: integrating new skills, flexible work patterns and changing technology. The US's long run competitiveness is dependent on how employers and workers face this challenge, on how your companies face this challenge.

The fourth pillar, **equal opportunities**, is about putting in place systems through which men and women, and society, can develop the social infrastructure for a better reconciliation between family and working life.

This pillar is motivated by social justice, the gender gap in employment and working conditions. But it is, equally, driven by economic reasons, stemming from the new demographic perspective of slow working age population growth and the

need for inclusive policies to ensure women can take an active part, at all levels, in all sectors, of the labour market.

6. THE EUROPEAN EMPLOYMENT STRATEGY: BEHIND THE FOUR PILLARS

I want to look behind the four pillars, at the detail —of identifying opportunities as well as problems— which has led Member States and the EU to focus on these priorities. My first point is that, while all four pillars are important, perhaps the most significant outcome of the Luxembourg Jobs Summit is the new focus on a preventative employment strategy.

We know the statistics of the European labour market: 17 million people unemployed, more than 10% of the workforce, 8 to 9 million of them long term unemployed. Half the unemployed have no occupational training. Many, who have had training, have only old skills, skills which relate to functions and competences which are no longer in demand.

There is one less well known statistic behind the headline figures. It concerns the result of our passive policy, and the length of time that unemployed people are left without help. Duration of unemployment is the central European employment problem. The most striking statistic about our labour markets is that 4 million people become long term unemployed, every year.

That is the core of Europe's employment failure.

Labour market and social policies in many Member States have, until now, focused mainly on income support to individuals and families —unemployment benefit, disability pension and early retirement schemes— to off-set the effects of cyclical and structural unemployment or ill-health.

They have, only to a small degree, focused on assuring the ability of people to contribute and to earn. The design of labour market policies in the past is a key factor behind this massive annual inflow into long-term unemployment. Two thirds of the 200 billion ECU applied to labour market policy are spent on income maintenance, with only one third invested in active measures to improve the employability of jobseekers. This is a severe imbalance, in a labour market where the mismatch between old skills and new jobs is growing.

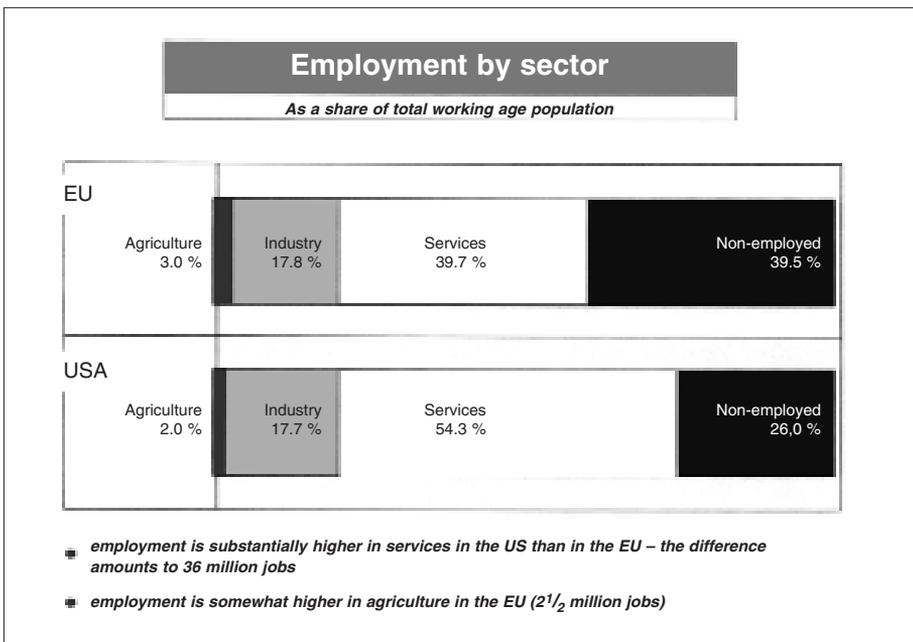
There is another imbalance. When active programs are available, they mainly still oblige people to become long term unemployed before getting access to support. Many governments have rules saying you must be out of work for more than 12 months —or 24, or even 30 months— before getting access to training or other structured support.

This doesn't help fight long term unemployment, it contributes to creating it. And it has severe effects, particularly for vulnerable groups, for example, people with disabilities, who have a 2-3 times higher risk of becoming unemployed, and of staying unemployed for longer periods.

The skill demands of the labour market are changing so quickly that it is even more important to move from a passive policy of administering unemploy-

ment to an active policy of equipping people to compete for jobs. In a country like Sweden, more than 90% of vacancies require skills and qualifications. The pace of change is remarkable, all over Europe.

That is why it makes strong economic sense, for public finances and for long run competitiveness, to invest in the productive capacity of the whole potential workforce, rather than continue with the passive employment policies of the past. That is the supply side.



The facts of the new demand side, where new jobs might be generated makes this investment in workforce flexibility even more important. The Commission has

recently published a study which examined job creation and the experience of entrepreneurship in Europe and the US. This study (the Employment Rates Report, 1998) has many lessons, not least that Europe has an underdeveloped services sector compared to the US.

There are a few surprises in the study, as well as lessons on some of the directions which the EU's support of the efforts of entrepreneurs should take, so that public policy helps them to optimize employment growth.

The first surprise, as the graphic shows, is that Europe has, still, at least as many people involved in manufacturing as does the US. The second is that we have also a slightly larger engagement, still, in agriculture, of 2.5 million more jobs than the US. The third feature is, I am sure, not a surprise to you, that the US has many more jobs in services than Europe, a massive 15% more, 36 million jobs.

The most instructive picture, however, is the breakdown of the areas of what activities are represented in the **services sector** in the EU and US. The US has more people involved in all parts of the services sector. The main differences are in the two key areas of hotel, catering, restaurants and distribution with a 4% difference translating into 12 million jobs more in the US, and in communal services. Communal services includes education, health and social services.

The density of employment in these sectors is much higher in the US than the EU. The lesson seems to be that employment growth here is not about private or public ownership, or affordability, but internal distribution. Most importantly—and highly relevant to our broader need to enable stronger women's participation—the most

important factor in raising employment levels in these sectors seems to be exactly the fact of encouraging and expecting women to participate in the labour market.

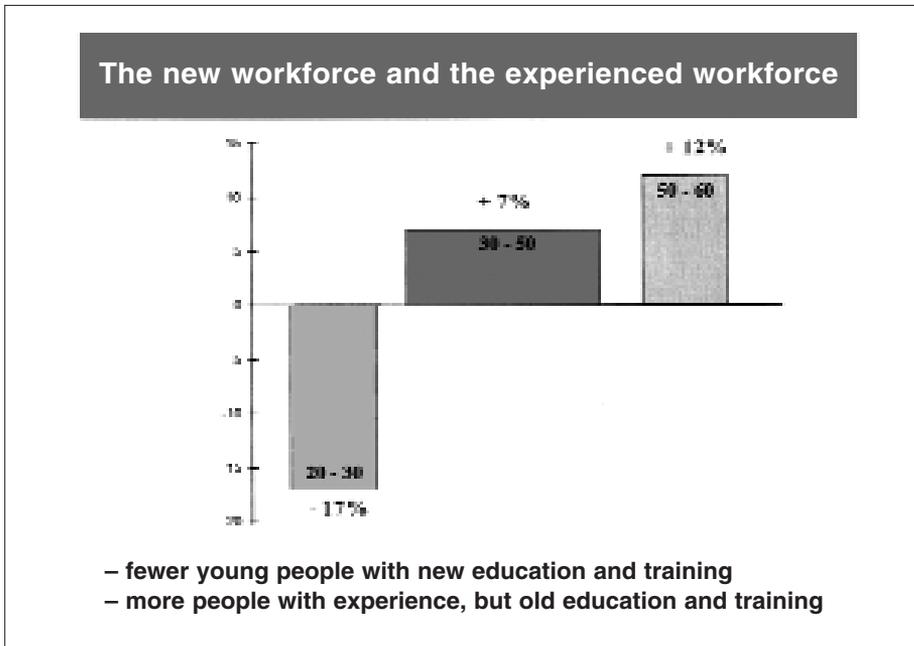
Used correctly, these such lessons on employment growth potential could enable the services sector to become the motor of growth in the EU, as we strive to raise employment rates closer to those of our trading partners. Not least of these lessons is the clear evidence these statistics offer of the positive role of services in economic and employment growth. They tell us that the US experience of employment in the services sector is that, far from being a burden on the economy, the sector is a vital part of a growing, dynamic economy, an economy meeting the needs of its people.

Now I want to move on to the third pillar, adaptability. As I have said, this is the crucial project, for enterprises and the workforce, of modernization of the organization of work. It has, as a central feature, the driving force behind the need to modernize, the new technologies.

This graphic shows the effect of the pace of technological change on work and workers over the ten years between 1995 and 2005. Experts tell us that by 2005, 80% of the technology we are using now will have gone. In its place, there will be new and better technology. And this is just the broad picture. The information and communication technologies are invading the workplace, and revolutionizing daily life, more quickly.

The workforce is being required to do different things, and to do things differently: to think process, not just function; skill, not just task. Better education

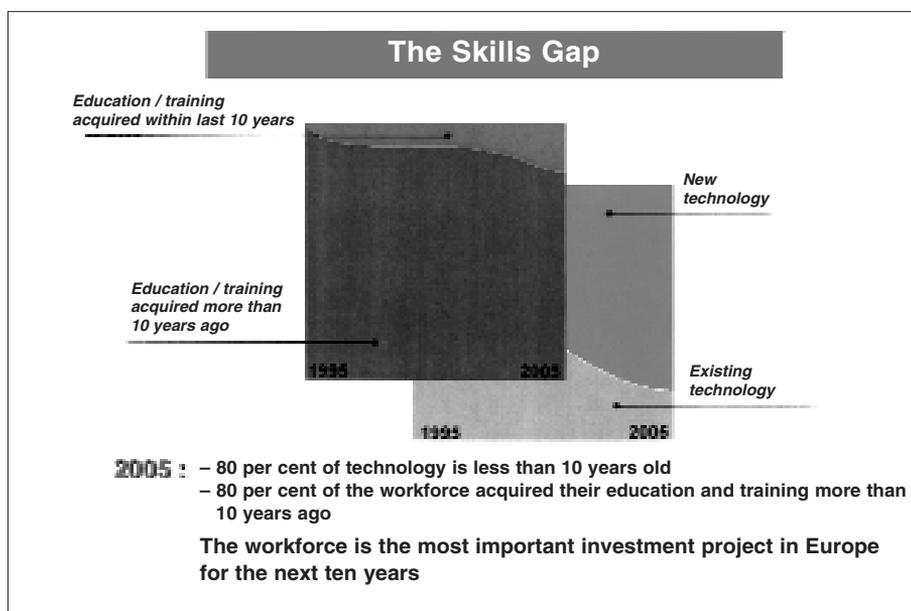
and training is needed for more jobs than before. This is not just about higher level skills, or highly qualified jobs. It is a reality, across working life.



Let's turn to the significance of the demographic factor, next. The trend of the last few decades, of strong growth, of 28 million people in the working age population, is at an end.

Companies must be aware of the consequences of this great shift in the age profile of the workforce for personnel and training policy. In the next ten years, the structure and composition of the EU labour force will change dramatically.

As the graphic shows, from 1995 to 2005, the population of 20 to 30 year-olds, our freshest workers, will drop by 17%, 9 million. This smaller group will, in general, be better trained than any generation in history. Most of them will be very attractive to employers. The right hand column shows the substantial increase — of 12%, or 5.5 million— in the population between 50 and 60 years of age between 1996 and 2005. The message is that those workers whom employers have been less likely to invest in, up till now, the present experienced workforce, are the key to flexibility now. The present workforce must be reskilled, to fill the gap in numbers, skills and competences, represented by the dramatic fall in the favoured target group of employers: the young.



Together, the new technologies and the dramatic demographic developments we face, create a huge challenge for economic and social policy in the Member States, not least for employers.

That challenge is shown starkly in this overhead, with these two elements placed in perspective. The overlaid picture is the earlier one, of the pace of technology, showing how, ten years from now, 80% of the technology we operate today will be **obsolete and replaced with new technologies**.

The overlaid image represents the workforce, and remember, this is an ageing workforce, with all that means for our present conception, of investment in younger people and but not in older workers.

A decade from now —on our present human resources investment record— 80% of the workforce will be operating on the basis of formal education and training at least 10 years old. Only 20%, the red zone at the top, will have been through education and training in the preceding ten years.

This matter of continuous renewal of skills and competences for changing demands, rather than just, of mainly, «front end» investment in young people coming into the workforce is of huge importance.

But it is only one part of the equation —of creating high skill, high productivity workplaces and workforces— which enterprises and workers must deliver.

Enterprises and managers, especially, have broader balances to achieve if they are to deliver these basic components of long run competitiveness. They have to restructure companies in order to make them more productive and more com-

petitive. At the same time they have to create the trust needed to ensure that change and restructuring are accepted and supported by workers and their representatives.

Trade unions, too, have difficult challenges to meet. They have to ensure that they play a constructive and active role in the innovation and modernization process within firms, to achieve a sustainable balance between their social and economic objectives.

Renewal of the organization of work can only be achieved by firms themselves, involving management and workers and their representatives.

Social partners can facilitate this work. But it is the job of companies and workforces to develop strategies that harness the new technological and economic conditions already re-aligning production and consumption of —public and private sector generated— goods and services.

Partnership and dialogue must become the weapons of choice for managing change, to make sure that modernization is rooted in relevance to the restructuring and re-investment situations to which it is applied.

Legislation will continue to have an important place in the modernization armoury. It is as essential tool in building a platform of basic standards to which all workplaces, workforces and Member States should adhere. It is important in areas as diverse as health and safety, working time and information and consultation.

On this third point, information and consultation, let me stress the central role which proper information and consultation plays in facilitating change, and in

enabling new and more flexible ways of working to develop. Legislation, in this, as in other areas, is important. But it is only the first rung in the ladder of creating excellence.

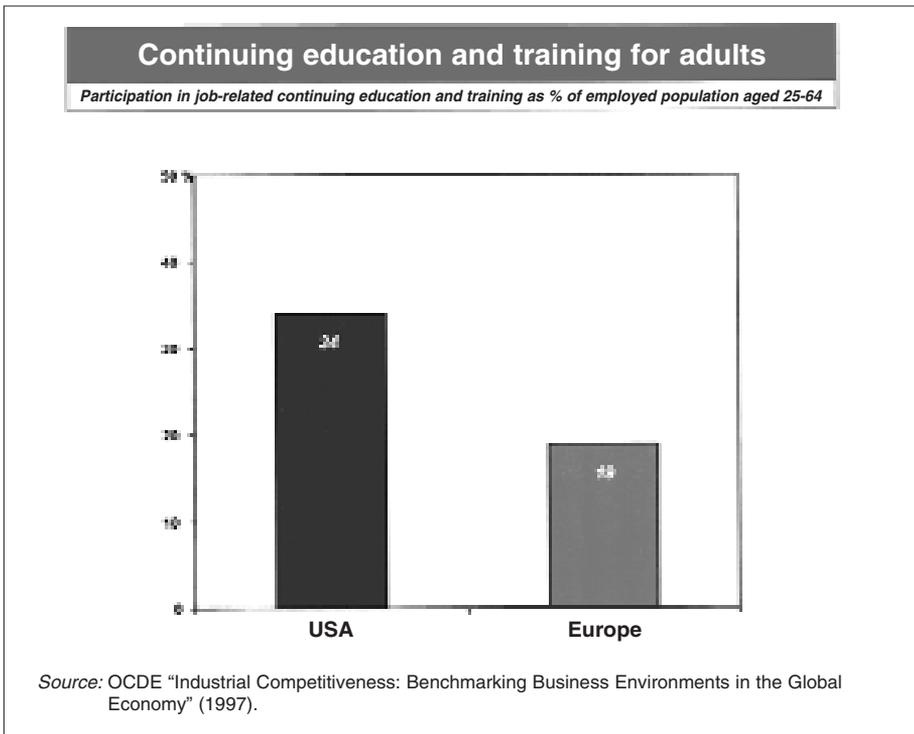
Creating excellence requires a culture of adaptation and anticipation of change. That requires trust and cooperation on the basis of informed choices. Creating excellence demands much more of the social partners and of governments than —often passive— compliance with rules and regulations. It demands a process of active partnership and constructive, strategic dialogue. Partnership needs to become the primary tool for modernizing work organization in the EU.

The social policy agenda has to be much more based on that progressive approach to equipping companies and workforce for the future, if change is to be a tool, and an advantage, rather than a battlefield. This is why partnership is the basic premise of the Commission's contributions to this aspect of the modernization agenda, in the Green Paper on modernization of the organization of work and in its follow up.

It is why partnership is so central to the heads of state and governments' agreements on the adaptability pillar of the European employment strategy. It is why the heads of state have placed so much of the responsibility for delivering the objectives of the adaptability pillar on the social partners, at national and at European level.

Before I leave the issue of meshing skills with new technologies and new forms of work organization, let me make one basic point. It is this. The task of bridging the skills gap is the most crucial investment project of the coming ten years, for governments and enterprises. Those enterprises which succeed in doing so will be at great

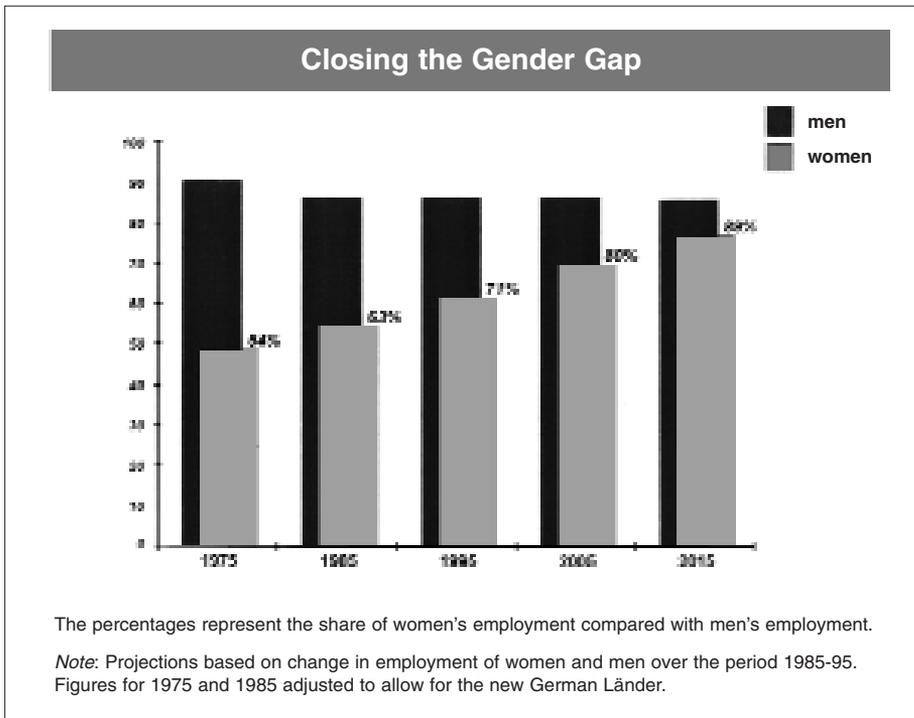
advantage in the market, as will Member States which enable and encourage companies and workers to upgrade skills. The US has lessons for us in this matter.



Let me offer one striking example of their approach to this aspect of flexibility. In the US, 34% of the employed population between 25-64 are participating in job-related continuing education and training, compared to only 19% in Europe. This is an important part of the reason for the difference between our respective job creation performance.

Readdressing this relative weakness in human resource investment also constitutes a massive opportunity to relate the productive potential of the whole available workforce to responses to the demographic shift we are experiencing, across Europe. And across all sectors of economic activity.

This is one more element driving this re-think of employment policies in the European Union, another element which means a huge change in conditions for public employment policies, and for companies' personnel and training policies. That is the changing gender balance.



This is the final part of the picture of change in our workforce: the growing significance of women's role in the workplace.

Women have accounted for the entire growth of the Union's workforce over the last 10-15 years. As the graphic shows, this trend has brought women's employment from only 54% of that of men in 1975, to over 70% of men, only two years ago, a huge change in relative employment levels between women and men.

The trend will continue —to 80% in less than 10 years, and nearer parity, 90% of men's employment levels only ten years later— with a strong impact on the economy, societies and family life.

But, there is still a big gender gap, of 25 million jobs, the difference between employment for men and women in the European Union. 86 million men are employed, and 61 million women. There is also a gender gap of quality and access, in terms of working time, working conditions and career development.

This relates back, once more, to the demographic perspective. The implications of the diminishing working age population are driving the need to engage more women in the workforce. Because employment growth in the next 20 years will be very dependent on increased participation of women, we need to create a system that lessens the burden on families and encourages men to take a new responsibility for children, a modern role in family life.

7. THE EMPLOYMENT STRATEGY FOR 1999: PROCESS AND NEXT STEPS

I want to take a moment now on the process, because it is the vehicle for ensuring that the policies are translated fully into action. The Vienna Summit demonstrated the commitment the Member States are bringing to implementing the Strategy. The Summit underlined the priority now enjoyed by employment. The Summit paved the way towards a European Employment Pact within the framework of the Luxembourg process.

It applauded Member States' efforts in implementing the 1998 Guidelines.

It reaffirmed the need for employment policies to be embedded in a comprehensive approach (macroeconomic policies, economic reform, employment guidelines).

The conclusions from the Vienna European Council explicitly the need for a form of strong concertation, where every actor takes their own responsibility for engaging in a dialogue with the others, so as to ensure stability oriented wages policies and more room growth oriented macroeconomic policies. This is a challenging task for Member State and for social partners in the Member States. It is also a challenging task for the European institutions, including the social partners at European level.

This will be an important element in the Communication that the Commission will present on the basis of article 127. The 127 Communication on employment in other Community policies will be presented at the same time as

the Commission presents the Broad Economic Policy Guidelines 1999. This will ensure greater synergy and consistency between the Broad Economic Policy Guidelines and the Employment Guidelines, as requested by the Vienna European Council.

8. THE WORK TO BE DONE NOW

Now I want to move on to the work the Commission will be doing over the next few months, to build upon the Vienna agreements, and to pursue the employment strategy expressed in the 1999 Guidelines, as we head for the Cologne European Summit. There are several areas for action:

- we are organizing a joint workshop between the ELC and the ESF Committee members with the aim of improving information on the Luxembourg process and strengthening co-operation between both sides of the national administration;
- we have already embarked upon a series of NAP seminars, to start preparing the implementation report. The first was in Bonn, where the German government showed that they will lead by national example the hard work of 1999. These seminars will help guide the Member States towards evaluating the real impact of the NAPs adopted last year. In fact, this year's Joint Employment Report is intended to contain a preliminary impact evaluation of the National Action Plans;

- we will work on common performance and policy indicators to prepare for an agreement before the Cologne Summit;
- we expect Member States to submit national implementation reports by 11 June;
- we will have informal contacts with Member States in July, to ensure the accuracy of the country fiches for the Joint Employment Report.
- finally, we expect that, by early September, the Commission will adopt the draft Joint Report and the Guidelines for the year 2000; this will be followed by the new consultation process envisaged in the new Treaty, including a stronger role for the European Parliament.

9. CONCLUSION

The German Presidency has made clear that they will ensure employment stays as top priority, at national and European level. Our agenda, of implementing this strategy for high employment and low unemployment, is important for us all. It is important, not least for the companies which depend on the economic health, consumer confidence and skill base of the UE to continue our success in the European and global market.

That means our success in the future, in trading the 90% of our goods and services to each other —as well as the important 10% with the rest of the world— must be based on a modernization process, encompassing the whole equation of improving productivity, not just on the narrow cost component of the equation.

That means four things:

- well designed agreements and rules, in education and training, labour law, social security, taxation and health and safety.
- investment in the productive capacity of the EU, the whole workforce.
- continuing to open up the product and services markets of the Union.
- and ensuring that EMU is a success in generating more intra-EU trade and stronger macro-economic stability in the EU and the wider world.

These are the reasons why Europe's employment strategy is based on the need to modernize our systems and policies for new conditions and new opportunities. Recognizing, and addressing this challenge is what meetings like this one are all about.

The Single Market is now coming of age. The European labour force is a growth factor for Europe, not least in the face of new technologies and demographic change. The underdeveloped services sector represents a challenge and an opportunity for Europe.

The successful launch of EMU and the preparations for implementation of the European Employment strategy mean the social partners and the governments of the Union now have the tools to handle macro-economic shocks more effectively, and to handle structural reform more effectively.

The commitments that all the Member States made at Vienna need now to be implemented, to show that these new tools can deliver, with the help of the social

partners, the objectives of high employment and low unemployment, in the Member States of the new, global, Europe. That is the basic employment and social policy agenda of the EU, as we move towards a European Pact for Employment.

Ladies and gentlemen, I want to finish by offering my congratulations to all those involved in organizing this conference, for its subject matter, for its quality of organization, and to our hosts, for your hospitality.

And by thanking you for your attention.

IV SEMINARIO EUROPEO SOBRE EL EMPLEO



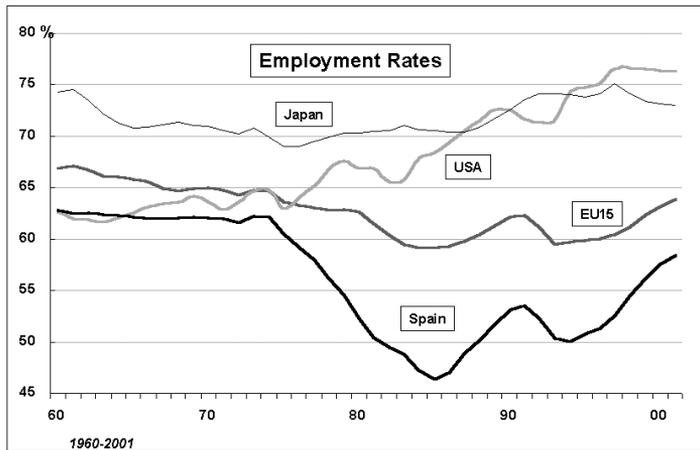
uropean Employment Strategy

John Morley

**(Adviser to Director-General Employment and Social
Affairs, European Commission)**

GIJÓN, PALACIO DE EXPOSICIONES Y CONGRESOS, MARCH 1, 2003

Europe's employment problem



Full employment in Europe

Treaty of Amsterdam Article 2

'The Community shall have as its task, by establishing a common market and an economic and monetary union and by implementing common policies or activities referred to in Articles 3 and 4, to promote throughout the Community a harmonious, balanced and sustainable development of economic activities, a high level of employment and of social protection, equality between men and women, sustainable and non-inflationary growth, a high degree of competitiveness and convergence of economic performance, a high level of protection and improvement of the quality of the environment, the raising of the standard of living and quality of life, and economic and social cohesion and solidarity among Member States'

Lisbon European Council
23/24 March 2000

New strategic goal

'to become the most competitive and dynamic knowledge-based economy in the world capable of sustainable economic growth with more and better jobs and greater social cohesion'

Lisbon European Council
23/24 March 2000

New employment targets

'to raise the employment rate from an average of 61% today to as close as possible to 70% by 2010'

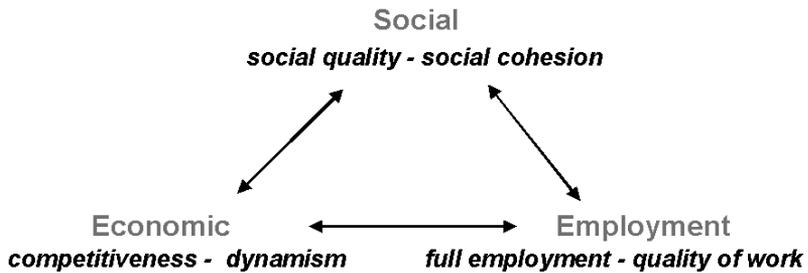
'to increase the number of women in employment from an average of 51% today to more than 60% by 2010'

['to increase employment rate of older workers to 50%']

Stockholm European Council

**Social Policy Agenda
Nice European Council December 2000**

- creating a competitive and cohesive Europe -



Employment Performance

Successes

Convergence of new Member States

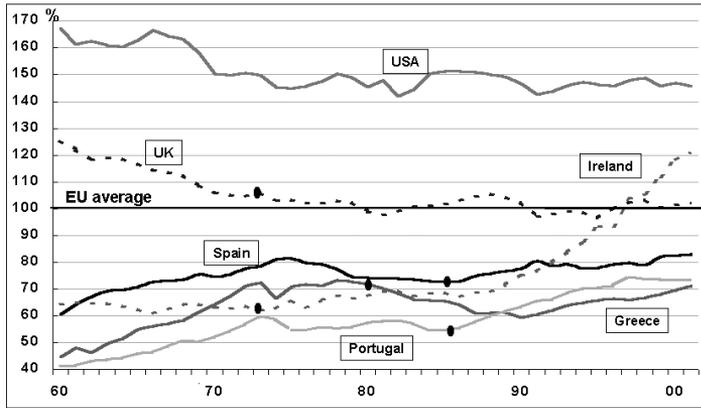
Improvements in EU Living Standards

Challenge

Employment - Quantity and Quality

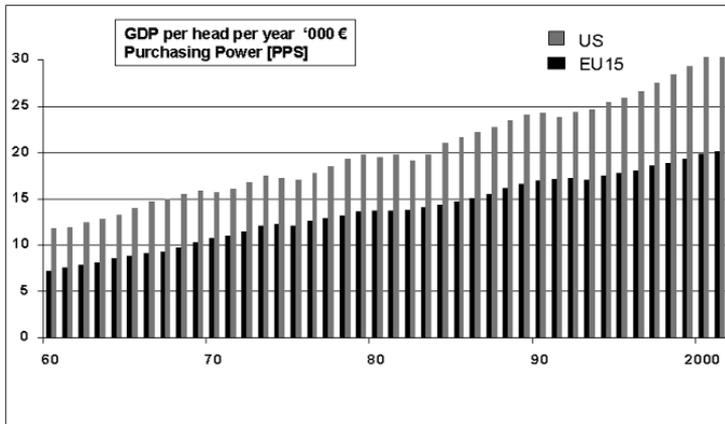
Convergence in GDP per head

Relative to EU15 average
Purchasing power [PPS]



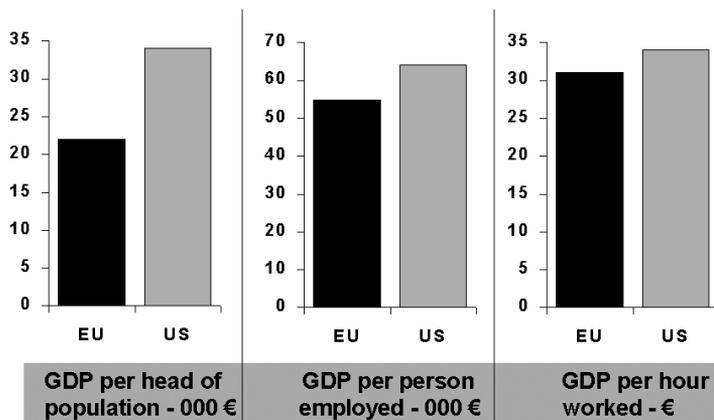
1960-2001

Increases in real living standards



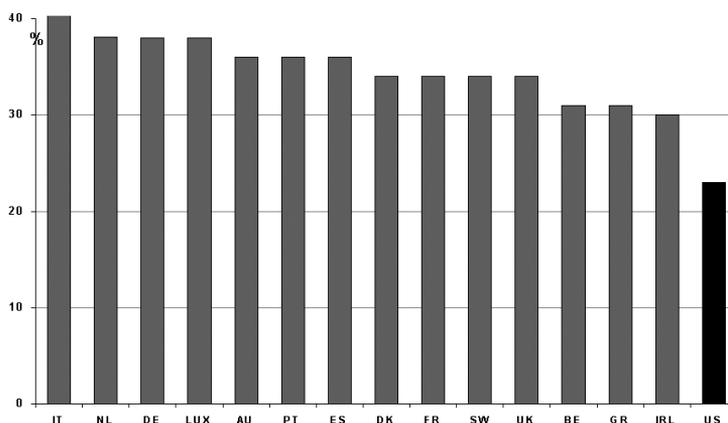
1960-2001

EU-US : Real incomes and productivity



Source : Eurostat

Total days of paid leave in Europe and the US



Source: The Confederation of German Employers' Association Manufacturing sectors 1999

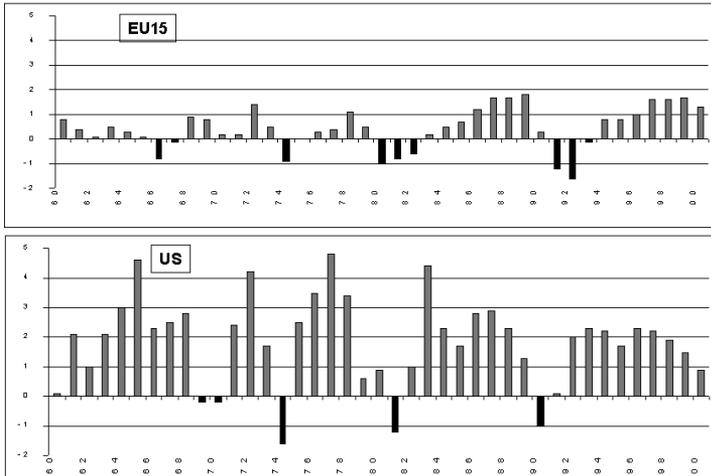
Key Policy Issues

Growth and Employment

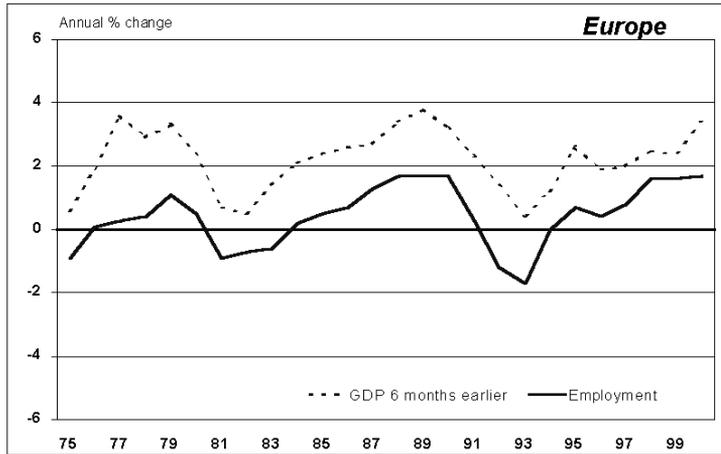
Social Policies

Enlargement

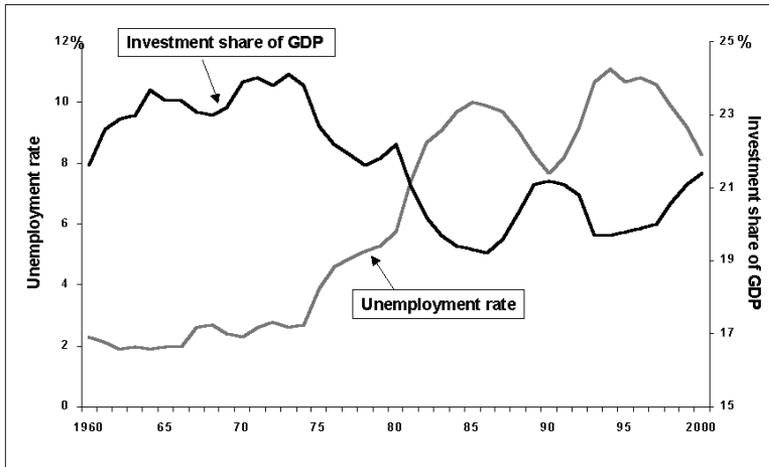
Employment growth in EU15 and US



Growth of GDP and employment 1975-2000



Investment and unemployment - EU15



Growth and the ECB

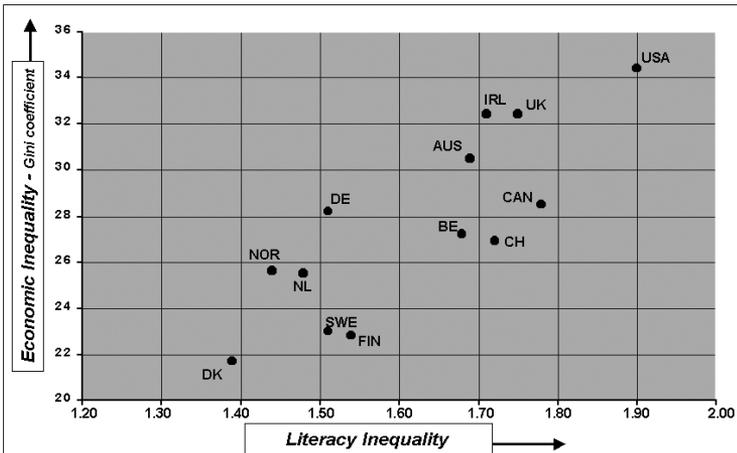
Article 105

“Without prejudice to the [primary] objective of price stability, the ESCB shall support the general economic policies in the Community with a view to contributing to the achievement of the objectives of the Community as laid down in Article 2”

Article 2

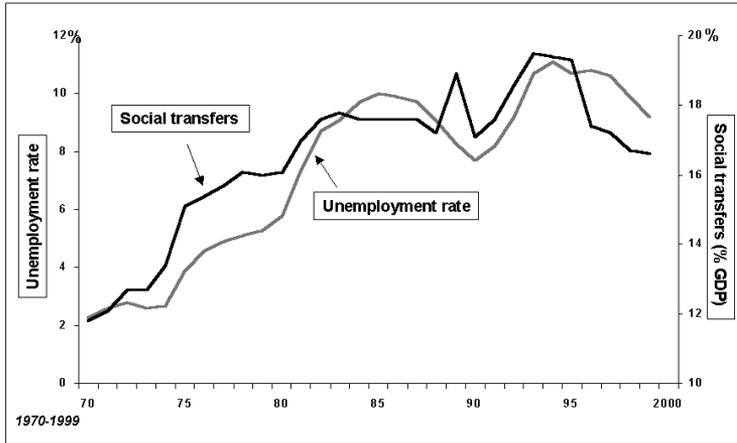
“The Union shall set itself the following objectives...to promote economic and social progress and a high level of employment...”

Economic Inequality and Literacy

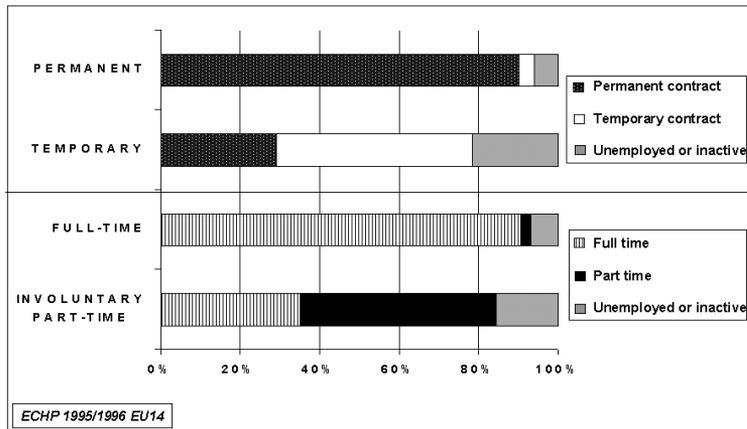


Source : International Adult Literacy Survey, 1994-1998; OECD, Trends in Income Distribution & Poverty in OECD Area 1999

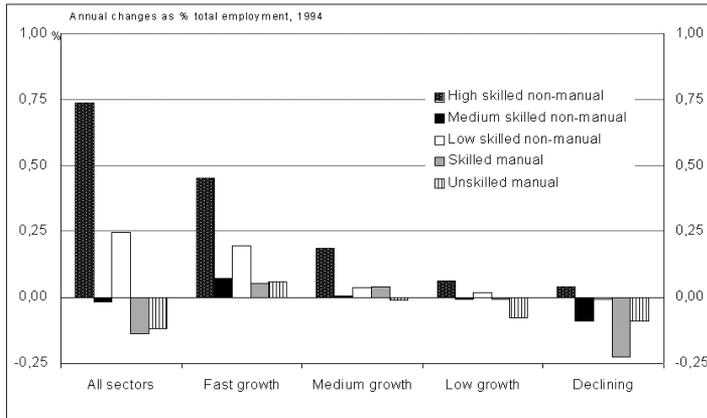
Social transfers and Unemployment



Temporary/Part-time Work



Changing skills structure



4 groups of sectors, 1994-1998

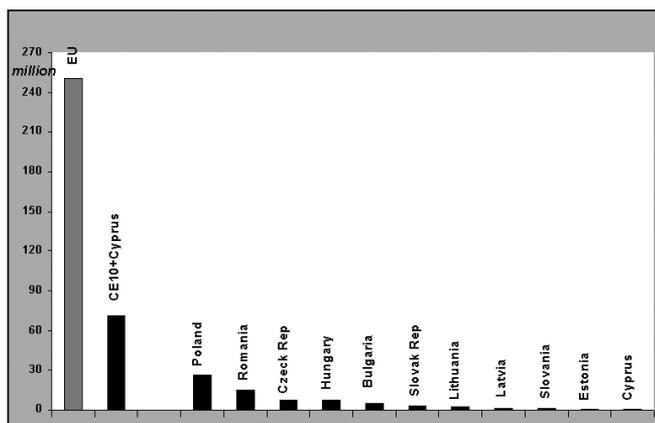
Source: Eurostat LFSS

Enlargement

“Enlargement of the European Union is a double commitment: to pursue our economic futures together, and to develop our societies along similar lines”

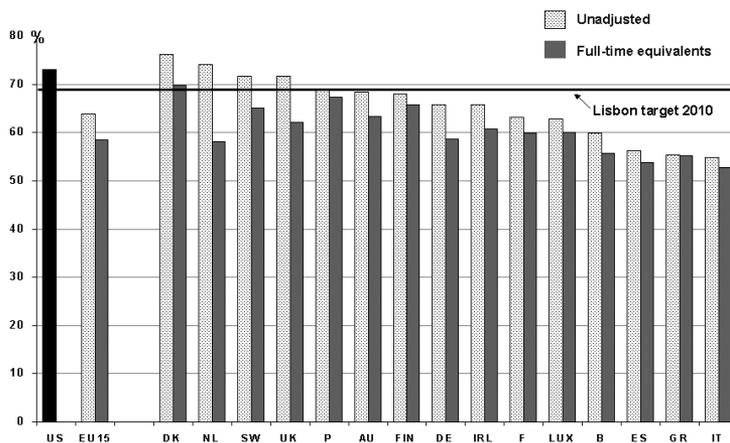
***Anna Diamantopoulou
European Commissioner responsible for
Employment and Social Affairs***

Enlarging the EU working population



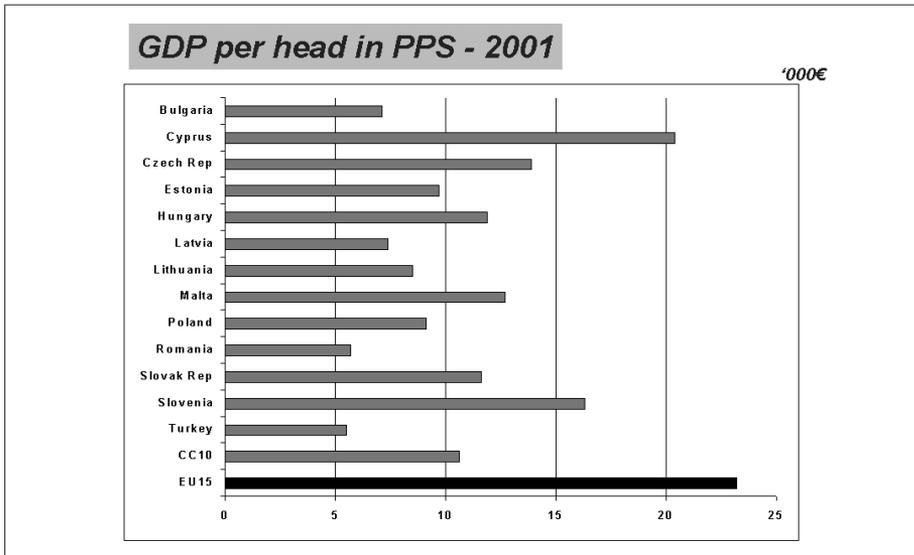
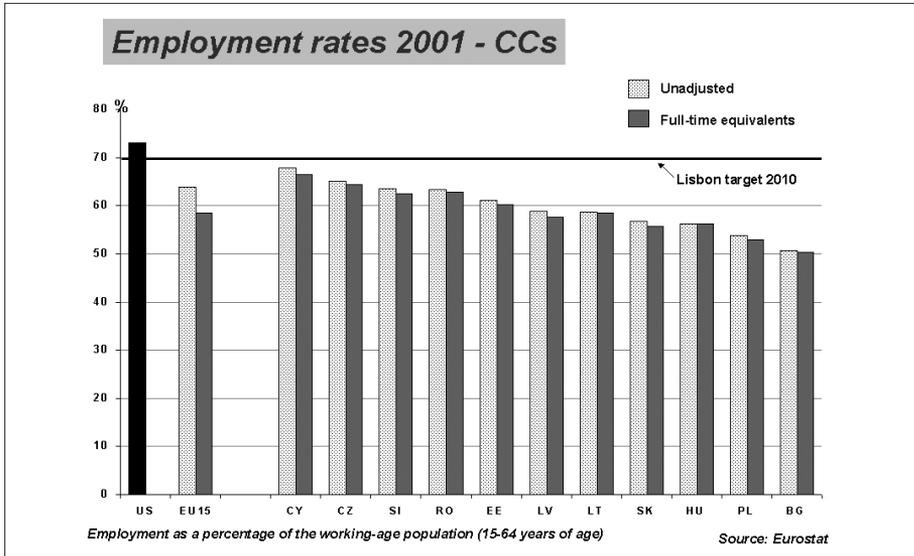
Working Age Population Age 15-64

Employment rates 2001 - EU15



Employment as a percentage of the working-age population (15-64 years of age)

Source: Eurostat

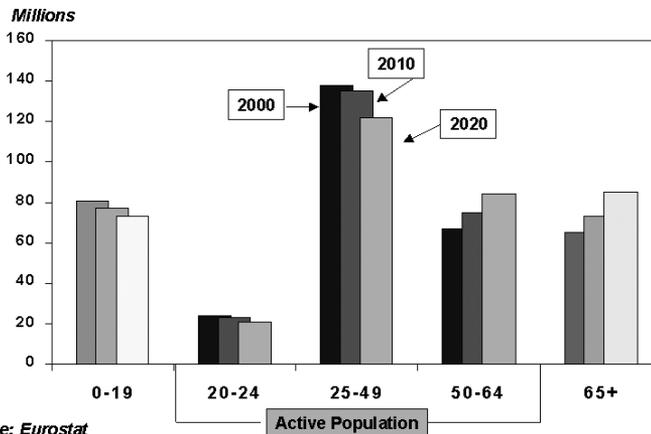


CC's Employment Structures

Some structural indicators 2001

	EU	CZ	H
Employment rate - Total	64%	65%	56%
- Men	73%	73%	63%
- Women	55%	57%	50%
Services	69%	55%	59%
Agriculture	4%	5%	6%
Industry	26%	40%	36%
Self-employed	15%	15%	14%
Part-time	18%	4%	3%
Fixed term contract	13%	7%	6%

EU Populations trends - 2000-2020



EU 15 Population projections

Medium Scenario

		2000	2000-2010	2000-2020
0 - 15		59m	- 3m	- 6m
16 - 19		22m	- 1m	- 2m
20 - 24	Working age	24m	- 1m + 3m	- 3m - 4m
25 - 49	Population	138m	- 3m	- 16m
50 - 64		67m	+ 8m	+ 17m
65+		65m	+ 8m	+ 20m
TOTAL		376m	+ 8m	+ 10m

Source: Eurostat

Stock-taking since Lisbon

Successes

10 million extra jobs

60% going to women

Education, business, computers

Employment rate close to 64%

Low inflation

Stock-taking since Lisbon

Weaknesses

Older workers only 38% (Stockholm 50%)

Skills shortages and limited LLL

Low mobility

Low pay and productivity

Other quality concerns

END



indice onomástico

ABELLÁN, CONSUELO 169

ACOSTA, MANUEL 400

AGUILAR, MIGUEL ÁNGEL 23, 35, 324, 339, 341, 400, 403, 405, 407, 411

ALBERDI, CRISTINA 400

ALBORCH, CARMEN 405

ALMUNIA, JOAQUÍN 342, 407, 413

ALTARES, PEDRO 399

ÁLVAREZ ARECES, VICENTE 19, 20, 25, 27, 33, 399, 402, 405, 412

ÁLVAREZ, ANGELINA 403

ÁLVAREZ, CARLOS LUIS 25, 27, 31, 328, 385, 390

ÁLVAREZ, JOSÉ LUIS 169, 175, 183, 385, 388

ANGULO, ESTEBAN 400

ARIZA, JULIÁN 21, 133, 135, 142, 159, 407

AVELLANEDA, SONIA 21, 133, 135

BAKEN, ANDRÉ 400

CABO, JULIÁN DE 35, 87-89, 92, 127, 184, 225-226, 344-345, 364, 368, 377,
405, 412

CANO, DOLORES 405, 412

CAÑIL, ANA 400

CARANDELL, LUIS 402

CARCEDO, DIEGO 10, 23, 25, 27, 47, 49, 295, 297, 385, 387, 399, 402-404,
406, 412-413

- CASTAÑO, FEDERICO 403
- CASTRO, PEDRO 403, 407
- CERFEDA, WALTER 407
- CHOZAS, JUAN 402
- COSPEDAL, MARÍA DOLORES 400
- COSTELLO, DECLAN 23, 339, 341-342, 363
- CURIESES, MIGUEL ÁNGEL 253, 255, 274, 288
- DELORS, JACQUES 42, 64, 127
- DÍAZ GARCÍA, ESTHER 253, 255
- DÍAZ-MEREDIZ, ALFONSO 400
- DONAIRE, EDUARDO 401
- DURÁN, FEDERICO 399
- DUSSUTOUR, ISABELLE 403
- EGEA, FRANCISCO 401
- ESPINA, ALVARO 169, 183-184, 400
- ESPINOSA DE LOS MONTEROS, CARLOS 400
- FELGUEROSO, FLORENTINO 169, 221
- FERNÁNDEZ, BEGOÑA 405
- FERNÁNDEZ FELGUEROSO, PAZ 8, 19, 25, 28, 402, 404, 407, 411
- FERRER, TONI 21, 133, 135, 144, 151, 155, 157, 164, 407
- FINA, LLUIS 400
- FUENTES, MARA 146, 276, 405

- GALLEGO, DULCE 405, 407, 412
- GARCÍA LÓPEZ, IGNACIO 253, 255
- GARCÍA VALLEDOR, FRANCISCO JAVIER 403
- GARCÍA VIGÓN, SEVERINO 401
- GIL, ARTURO 400
- GÓMEZ SÁNCHEZ, VALERIANO 23, 339, 363, 385
- GONZÁLEZ DE LENA, FRANCISCO 407
- GONZÁLEZ ESPINA, GONZALO 169, 183-184
- GONZÁLEZ MENÉNDEZ, ALBERTO 403
- GONZÁLEZ, JOSÉ LUIS 407
- GOOCH, ADELA 399
- GRAGERAS, JESÚS 23, 295, 313, 318, 331, 334
- GUIJARRO, FERNANDO 400
- GUINDAL, MARIANO 400
- GUTIÉRREZ, ANTONIO 20, 47, 49, 61, 400
- HOELSCHER, MATILDE 403, 405
- HUERTAS, FRANCISCO 404, 412
- HUMANES, CARLOS 401
- IGLESIAS, JESÚS 159, 401
- JÁUREGUI, RAMÓN 407
- KINDELÁN, ALEJANDRA 23, 295, 303, 322
- KOK, WIM 69-70, 79, 137

- LARSSON, ALLAN 401, 415
- LONNROTH, JOHANI 403
- LOZANO DOMÍNGUEZ, ESTEBAN 47, 49, 169, 171
- MARQUÉS, SERGIO 401
- MÉNDEZ, CÁNDIDO 155, 400, 405, 413
- MENÉNDEZ ROZADA, JOSÉ MANUEL 385, 389
- MIGUEL, CARMEN DE 407
- MONSALVE, JUAN EUGENIO 22, 83, 85-86, 124-125
- MONTALVO, JAIME 23, 318, 329, 333, 335-336, 404, 407, 411, 413
- MORÁN, PRÓSPERO 405
- MORLEY, JOHN 407, 413, 445
- NOCEDA, MIGUEL ÁNGEL 22, 83, 85, 400
- PALMA, MIGUEL 400
- PAÑEDA, FRANCISCO 128, 169, 171
- PÉREZ LÓPEZ, JOSÉ MARÍA 253, 255
- PIMENTEL, MANUEL 23, 295, 297, 303, 315, 319, 324, 327-328, 333, 337,
407, 413
- PISONERO, MAITE 405
- PRIESCA, PABLO 405, 412
- PRIETO, FRANCISCO 405, 412
- PUIG SAMPER, FERNANDO 405
- QUINTERO, ANA 405

- RODRÍGUEZ BRAGA, JUSTO 22, 83, 85, 102, 120, 130
- RODRÍGUEZ CANAL, JOSÉ ANTONIO 253, 255, 412
- RODRÍGUEZ, ALEXIS 405
- RODRÍGUEZ, FERMÍN 403
- RUBIO, ALBERTO 22, 83, 85, 111, 118, 122, 129-130, 401
- RUEDA SAGASETA, FRANCISCO DANIEL 401
- SÁNCHEZ, JUAN 253, 255
- SARIEGO, JOSÉ MANUEL 401
- TEMIME, THIERRY 400
- TERTSCH, HERMANN 403
- TORRE, GRACIANO 22, 83, 85, 94, 117-118, 131, 404, 408, 411
- VERDE, JOSE MARÍA 155
- VERNAUDON, DOMINIQUE 403
- VIRIZUELA, MIGUEL 291
- WICKS, MALCOM 408, 413
- ZARZALEJOS, JOSÉ ANTONIO 400

