

Conclusiones y clausura

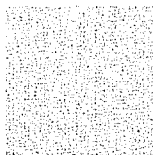
EXCMO. SR. D. JOSÉ M^a MARÍN JAIME
*Adjunto al Rector para Relaciones Institucionales
de la Universidad de Zaragoza*

ILMO. SR. D. JOSÉ LUIS MARTÍNEZ LASECA
Director General de Trabajo de la Diputación General de Aragón

ILMO. SR. D. ANGEL SANZ CINTORA
Director de la Escuela Universitaria de Estudios Sociales



Conclusiones y Clausura



Excmo. Sr. D. José M^a Marín Jaime

Vamos a proceder a la sesión de clausura de estas jornadas. Tiene la palabra el Ilmo. Sr. Director de esta Escuela que leerá las conclusiones de las jornadas.

D. Angel Sanz Cintora

Las Jornadas sobre nuevos empleos, nuevas empresas, nuevas relaciones laborales, organizadas por la Escuela Universitaria de Estudios sociales, con motivo del décimo aniversario de su creación, se han celebrado satisfactoriamente y se ha cumplido puntualmente todo el programa previsto.

Como se señalaba en el acto de inauguración, han sido posibles gracias al esfuerzo y colaboración de los compañeros de la Escuela, profesores, estudiantes y personal de la administración y los servicios, que no han escatimado ningún esfuerzo tanto en la preparación como en estos intensos días durante su desarrollo. Especialmente quiero señalar el trabajo realizado por el grupo de estudiantes que han apoyado a la organización. Todos ellos se merecen nuestro reconocimiento y nuestro aplauso.

Reiteramos igualmente el agradecimiento a cuantas entidades y personas han colaborado en el éxito de estas jornadas especialmente a todos cuantos ha intervenido y a los participantes.

Después de estos cuatro días de intenso trabajo, los aprendizajes realizados han sido de enorme interés.

Sin ninguna pretensión de ser exhaustivo, se pueden subrayar las siguientes

Conclusiones

1.

Por primera vez desde la constitución de las Comunidades Europeas, el problema del empleo ha pasado a ser un asunto prioritario entre los objetivos políticos que asume la Unión Europea.

De acuerdo con el objetivo introducido en el Tratado de Amsterdam de «promover un alto nivel de empleo», la Cumbre de Luxemburgo propone diecinueve directrices para 1998 que desarrollan los cuatro pilares de las nuevas políticas activas para el empleo: mejorar la capacidad de inserción profesional de los trabajadores, desarrollar el espíritu de empresa, fomentar la capacidad de adaptación de los trabajadores y las empresas y reforzar la política de igualdad de oportunidades.

La estrategia coordinada entre los Estados miembros, el Consejo y la Comisión, de forma similar a como se ha hecho con la convergencia económica, es una muestra de la voluntad política de la Unión Europea para impulsar estas políticas comunitarias al servicio del empleo y una garantía de éxito.

El Gobierno español ha presentado un plan de empleo, de acuerdo con estas directrices, que ha sido elogiado por la Comisión y que va a suponer un paso fundamental para abordar el grave problema del alto desempleo que sufre la sociedad española. Una oportunidad que no debe conducir a nuevas frustraciones en este campo.

Desde Aragón, la Diputación General ofrece infraestructura técnica, jurídica y económica para impulsar iniciativas emprendedoras para la creación de empleo.

2.

Las experiencias francesa y británica, desde realidades y perspectivas distintas, han puesto de manifiesto, no obstante,

que la solución cabal al problema del desempleo es sumamente compleja:

- las nuevas políticas francesas están teniendo un alcance limitado y de escasa repercusión especialmente para el núcleo duro de desempleados de larga duración y con recursos precarizados de empleabilidad que difícilmente sacan a estos ciudadanos de los circuitos del trabajo protegido o de las Asociaciones intermediarias de empleo.
- el desempleo en el Reino Unido no es un problema tan importante como en España. Se debe, en parte, a que la economía británica se encuentra en un período alcista del ciclo económico y, en parte, a la importancia del trabajo a tiempo parcial, del empleo femenino y de los pequeños negocios. No obstante, el Gobierno Laborista también ha diseñado nuevas iniciativas como el «New Deal» para el empleo juvenil, entre otras, bajo la filosofía del Welfar to work, del apoyo activo al empleo.
- en ambos casos, aun estimando positiva la idea de las políticas de reducción del tiempo de trabajo, la jornada de 35 horas, no se ven como alternativas generadoras de empleo.

3.

Nos enfrentamos a nuevas realidades. Las modernas tecnologías de la comunicación, particularmente la telemática y la informática, están cambiando los marcos de la sociedad futuro y de las posibilidades y condiciones del trabajo. El emprendedor es la figura del futuro, distinta a la figura del empresario: capacidad de observar, analizar, sintetizar, innovar y anticipar como capacidades y estrategias para enfrentarse a la nueva sociedad-red.

Hay que ser conscientes de que la red ofrece enormes posibilidades de democratizar nuestras sociedades, pero también de profundizar las diferencias y ahondar la dualidad social.

4.

Desde el campo del Derecho del Trabajo se busca la adaptación a las nuevas condiciones de empleo en un mundo telemático y globalizado; pero su fuente de legitimación está más allá del ámbito de la economía y se inscribe en el conjunto de derechos políticos y sociales que los trabajadores han conquistado. Su objetivo es regular las nuevas relaciones de trabajo,

preservando los derechos sociales, a pesar de todas las modificaciones que deban ser introducidas.

5.

El conjunto de experiencias españolas presentadas en estas jornadas son la manifestaciones de las adaptaciones que se producen en nuestro país para dar respuesta a los nuevos retos en el ámbito de los nuevos empleos y las nuevas empresas:

- en el área de los servicios sociales, los servicios de proximidad, se está abriendo un amplio campo de empleo en el sector privado y en el sector social. Los cuasi mercado que se están desarrollando exigen, no obstante, un nuevo marco jurídico que distinga rigurosamente la empresa lucrativa de las iniciativas sociales y que garantice la satisfacción de derechos sociales y ciudadanos en cuyo campo se desarrolla su actividad empresarial o social.
- la economía social ofrece, en este sentido, el nicho adecuado donde se están desarrollando iniciativas de enorme interés en el campo de lo social y de la economía de la producción y los servicios en general. Se subraya la importancia que tiene, en este entorno, el trabajo y la persona y no el capital como base de la calidad del servicio y de la atención al cliente como verdadero objetivo de la economía social.
- el territorio aragonés encierra enormes posibilidades para nuevas iniciativas de empleo en el turismo, el tiempo libre y el desarrollo rural. Las distintas experiencias presentadas así lo han puesto de manifiesto. No hay acuerdo sobre modelos para afrontar estas actividades, pero todos ellos alejados del voluntarismo y centrados en la potencialidad de la rentabilidad económica de estos sectores y en la calidad del servicio.
- el teletrabajo es ya una realidad en el mundo y un fenómeno incipiente en nuestra sociedad con enormes virtualidades para las empresas y los trabajadores, con repercusiones de gran trascendencia tanto para la organización de las empresas, la legislación laboral, la actividad sindical y la propia vida de los teletrabajadores

6.

La creación de empleo y su mejora, a través de la formación continuada, se manifiesta como una voluntad común de los

agentes sociales, económicos y la Administración pública en Aragón. Recientemente han firmado un acuerdo en ese sentido para apoyar a las empresas que sustituyan horas extras por trabajo a tiempo parcial, y de carácter indefinido.

En un modelo de desarrollo económico que aumenta exponencialmente la capacidad de producción y no tanto la de redistribución, serán muy importantes las políticas públicas que potencien la generación de nuevos empleos que no va a crear el mercado, especialmente a través del autoempleo en microempresas que atiendan necesidades concretas y selectivas.

Esto exige cambiar la cultura de que sólo hay empleo asalariado, existen enormes posibilidades de autoempleo, y cambiar la cultura de los conocimientos adquiridos para siempre: la formación continuada tanto dentro como fuera de la empresa pasa a ser una prioridad en todas las políticas relativa al empleo.

7.

Es la misma exigencia que se percibe al analizar las nuevas formas de organización del trabajo en el interior de las empresas. La empresa flexible, participativa, abierta a las necesidades e intereses no sólo de los accionistas sino también de los trabajadores, los clientes y la sociedad en general es la empresa del futuro. La empresa moderna frente a la tradicional es una empresa orientada a todas las demandas del entorno. Esto abre enormes posibilidades a la cooperación entre todos los agentes que intervienen en el proceso pero exige la mejora permanente de las capacidades y de las actitudes hacia dichos procesos. La gestión de los recursos humanos pasa a ser el factor capital en los procesos de producción.

8.

En este mismo sentido, desde la perspectiva de los estudios de Relaciones Laborales el futuro está abierto a multitud de posibilidades, siempre que seamos capaces de ofrecer una formación básica rigurosa, generalista y multidisciplinar que debe posibilitar un fondo de reserva de «saber hacer», dispuesto a dar respuesta a cualquiera de las demandas que se presenten, junto con unos aprendizajes prácticos, muy enraizados en la actividad profesional y empresarial para conocer las formas de hacer en este momento en el mercado de traba-

jo y saber trascenderlas y modificarlas cuando los nuevos cambios lo impongan.

El segundo ciclo de estos estudios, la Licenciatura en Ciencias del Trabajo, o como se denomine en el futuro, deberá responder a estos dos retos.

9.

Se reconoce la importancia, tan positiva para ambas partes, que han supuesto las buenas relaciones alcanzadas entre la Escuela y el Colegio Profesional de Graduados Sociales. Es objetivo compartido continuar en esta línea de trabajo para desarrollar la formación práctica de los estudiantes y la formación permanente de los diplomados.

10.

Para terminar, las Jornadas han sido de gran interés. Sería deseable que, desde la Escuela, mantuviéramos esta posibilidad en el futuro porque emprender, adaptarse, imaginar, estar siempre despierto a las nuevas exigencias de la sociedad debe ser una actitud imprescindible, si queremos dar respuesta a los retos del futuro.

Sin olvidar que esta nueva sociedad que se nos presenta debe ser tan flexible y tan abierta como para no excluir a aquellos ciudadanos que, por tener menos habilidades, distintas actitudes u otra forma de concebir la vida y las relaciones humanas, se muestren incapaces u opuestos a seguir el ritmo que se quiera imponer desde instancias más interesadas en el bienestar individual que en el bienestar colectivo.

Intervención Ilmo. Sr. D. José Luis Martínez Laseca (Director General de Trabajo)

Buenos días, en primer lugar quería disculpar la ausencia del consejero de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo, Fernando Labena. El quería haber estado aquí esta mañana, pero tenía que acudir a otro acto fuera de Zaragoza y había que tomar una decisión y hemos tomado esta, la de estar yo aquí hoy con vosotros.

A estas alturas, yo creo que sería pretencioso por mi parte el añadir nada a unas espléndidas jornadas. El Director de la

Escuela las ha resumido, pero insisto han sido unas espléndidas jornadas, con una participación excelente, variada. El título sólo “Nuevos empleos, nuevas empresas, nuevas relaciones laborales” es ya sugestivo y refleja, de forma detallada, la sensibilidad y la realidad del momento en que vivimos. Habéis hablado de nuevos empleos, del teletrabajo, de nuevas empresas en el campo de los servicios, de la atención a las personas, en el campo del medioambiente, del tiempo libre... y naturalmente estamos hablando también, no sólo de empresas, en cuanto la empresa es una entidad que presta servicios o produce determinados productos, sino de nuevas empresas también en cuanto que las nuevas relaciones laborales están transformando la empresa tradicional. Ahora podemos hablar de que se está constituyendo una nueva empresa, porque “Nuevos empleos, nuevas empresas, nuevas relaciones laborales” son, en definitiva tres formas de ver la misma realidad y qué duda cabe que esta nueva empresa, aunque produzca los mismos servicios, los mismos productos, lo hace de manera distinta.

Están cambiando las relaciones, el trabajador es menos sujeto pasivo cada día, participa más activamente en la cultura del empresa, se le exige que tenga más formación profesional, que se actualice, existen menos jerarquías en la empresa, más participación del trabajador en los objetivos de la empresa. Una actitud más cooperante por parte de los sindicatos y menos reivindicativa y esto se traduce, es una opinión particular, en lo que respecta a vosotros, yo creo que se traduce en dos circunstancias: la necesidad de formación permanente, si nunca ha servido una formación de toda la vida, de “ya lo sé todo, ya he terminado”, mucho menos en las relaciones laborales. Yo diría que es por dos circunstancias importantes: en primer lugar porque está cambiando continuamente la normativa, es materialmente difícil estar actualizado totalmente, seguir el Boletín Oficial y estar permanentemente al día; y además de esta circunstancia lo que nos exige a todos y especialmente a vosotros es mantener las actitudes y las sensibilidades que cada momento exige, es decir, las relaciones colectivas no son las mismas que hace 20 años. La Ley de prevención de riesgos laborales, por ejemplo, es una ley que exige cambio de mentalidad y cambio de actitudes por parte de todos y también por parte vuestra que sois quienes vais a asesorar a unos y otros.

Invitaros a esto, a la formación continua, a la sensibilización continua, daros la enhorabuena por haber participado y deseáros mucha suerte y muchos éxitos.

Ilmo. Sr. D. José M^a Marín Jaime

Queridos profesores, estudiantes, personal de administración y servicios de esta Escuela, queridos amigos que hoy nos acompañáis. Yo quiero decir dos palabras de agradecimiento y felicitación y alguna cosita más relacionada con lo que puede ser la política universitaria de cara al empleo.

Palabras de agradecimiento a todas las personas que han hecho posible que estas jornadas se realizasen. Las ha mencionado el Director de la Escuela. Agradecimiento también a la Diputación General de Aragón, representada en estos momentos por Don José Luis Martínez, y al Colegio profesional, porque efectivamente las jornadas me consta que han sido un éxito. De hecho antes de entrar aquí hemos estado comentando y me han dicho que habéis estado aquí desde las nueve de la mañana hasta las diez de la noche y que había que echaros de la Escuela porque si no no había forma de sacaros de aquí. Lo cual ya es un síntoma de que las cosas han ido bien. Y el hecho de que un sábado festivo hayamos dedicado una parte del día a reflexionar sobre estos temas indican que las jornadas han sido un éxito. Agradecimiento por lo tanto a los que habéis contribuido y habéis hecho que esto sea así.

No puedo olvidar que estas jornadas se programan para conmemorar los diez años de la creación de la Escuela de Estudios Sociales de la Universidad de Zaragoza. El Director de la Escuela decía en una entrevista que a lo largo de estos diez años la Escuela ha logrado ubicarse en un edificio digno. El recordaba los tiempos heroicos en que la Escuela estaba ubicada en el Interfacultades y que los estudiantes tenían que moverse por las facultades del entorno para asistir a clase. Hablaba también de consolidación del profesorado que casi se duplica con respecto a los inicios y hablaba también de los Planes de estudio. Estos tres apartados yo los resumiría diciendo que la Escuela ha hecho un esfuerzo importante por mejorar la calidad y que, desde ese punto de vista, la felicitación es fundamental-

mente por ser una Escuela viva, dinámica, en constante proceso de adaptación, de cambio por mejorar la calidad, que se va incorporando al mundo de la investigación de una forma muy significativa, y esto hay que reconocerlo también. Desde este punto de vista creo que nos tenemos que felicitar porque si la Universidad debe caminar hacia algo debe de ser hacia esto.

En este sentido felicitar a todos los profesores, al equipo de Dirección y el equipo de Gobierno de la Universidad, los que en estos momentos estamos tomando parte de la gestión universitaria, estamos convencidos de que la nueva dirección seguirá manteniendo este espíritu de generosidad, de dinamismo, de preocupación por procurar que las dos diplomaturas tengan cada día mayor calidad. De eso no nos cabe ninguna duda y que todos contribuiréis a que la nueva Dirección camine en ese sentido.

Por otra parte, decir también que de manera muy agradable el Equipo de Gobierno constata que los estudiantes, además de encontrarse bien en general, es que se encuentran satisfechos en ella, están participando de forma importante en los órganos de gestión de la Universidad. Esto es indicativo de unos estudiantes que se mueven acompasadamente con la Escuela y que están trabajando por mejorar nuestros niveles de calidad.

Un segundo tema que me interesa destacar. A la Universidad el tema del empleo le preocupa, y no sólo en cuanto hay diferentes Facultades, Escuelas como la vuestra que organiza actividades relacionadas con el tema del empleo, sino que a nivel institucional estamos desarrollando un ámbito que nos permita favorecer la inserción laboral de los graduados universitarios.

¿Por qué creemos que esto es importante? Por varias razones. En primer lugar porque vosotros mismos lo decís. No resulta fácil interesarse por los estudios si no se sabe para qué van a servir esos estudios. Entonces, en la medida en que se favorezca la inserción laboral desde la Universidad, en esa misma medida, el estudiante encuentra más atractivo lo que está haciendo.

Un segundo elemento, ¿por qué nos interesa o preocupa el tema de inserción laboral? Indudablemente tiene una repercusión importante en los planes de ordenación docente. El poder calibrar qué es lo que la sociedad desea y necesita de las diferentes titulaciones universitarias es un elemento importantísimo para incorporar dentro de los planes de estudio. Y, en este sen-

tido, yo no voy a decir que los planes de estudio se tengan que adaptar por completo a las exigencias del mercado laboral, la universidad tiene otras funciones aparte de adaptarse a las exigencias del mercado laboral. Pero sí voy a decir que es importante tener en cuenta las exigencias, lo que demandan las empresas, para incorporarlas en el curriculum de los estudiantes y, desde ese punto de vista, también tenemos necesidad de conocer y estar metidos en ese mundo de la inserción laboral.

¿Acciones concretas que se están realizando? Por una parte, hay un servicio universitario que es el servicio "Universa", universitarios en la empresa, que fundamentalmente está orientado a la realización de prácticas externas no curriculares de todos los estudiantes de la Universidad de Zaragoza. Este servicio se implanta hace cuatro años, en un primer momento con carácter experimental para estudiantes del Centro Politécnico Superior y la Facultad de Económicas y actualmente se extiende a todas las Facultades y Escuelas de nuestra Universidad. Es un servicio que, aproximadamente ahora, en la actualidad, tiene cerca de 1.000 convenios firmados con empresas de nuestra región para que nuestros estudiantes puedan realizar prácticas; que anualmente está obteniendo entorno a los 2.000 y 2.500 puestos de prácticas en empresas y que un 10% de esos 2.500, posteriormente, encuentran trabajo en la empresa donde han hecho las prácticas.

Este es un servicio universitario que queremos potenciar y que está a vuestra disposición, a disposición de los estudiantes y de los profesores.

Segundo ámbito de actuación: tenemos una relación estrecha con el Instituto Nacional de Empleo por lo que progresivamente nos acogemos a ofertas que, en materia de cursos, seminarios o acciones dedicadas al empleo de estudiantes universitarios, ellos van sacando. Hicimos el programa "Uninem" hace dos años, este año el programa "Fida", el año que viene tenemos previsto hacer un programa de teletrabajo, de modo que todos los años hay una serie de acciones orientadas hacia los estudiantes universitarios de cara al mundo del trabajo.

Por último deciros, y esto es importante que lo tengáis en cuenta, que con la Diputación General de Aragón estamos dentro de lo que llamamos el Plan de Inserción Laboral de graduados universitarios, que está funcionando ya, que aquí en la

Escuela ya ha habido acciones relacionadas con ese plan, que es un plan ambicioso financiado con fondos europeos donde la Universidad fundamentalmente lo que pone es el trabajo y la infraestructura, la Diputación General de Aragón atrae los fondos procedentes de Europa y en él se establecen unos cursos de especialización. Hablamos, por ejemplo, de "conocimiento de la empresa", "trabajo en equipo", temas que no podemos incluir en los planes de estudio habituales, que permiten adecuar la formación de nuestros estudiantes a lo que demanda la empresa.

Hay otra serie de acciones destinadas a realización de prácticas en empresas. Hay otra serie de acciones que pueden acabar también con la inserción de graduados universitarios en la empresa mediante el tema de incentivos. De tal forma que éste es otro de los aspectos que os pediría a los titulados de esta Escuela, es para titulados, pero la mayoría de vosotros en uno o dos años vais a estar en condiciones de acceder a este plan de inserción laboral que entendemos va a ser bueno para nuestra Universidad.

Estos son los tres ámbitos de actuación e indican que la Universidad tiene una preocupación por el tema de inserción laboral porque, como os he dicho antes, nos interesa para mejorar nuestros planes de estudio, para dar ilusión a los estudiantes que forman parte de nuestra Universidad.

Gracias.

