

**Mesa redonda:  
Iniciativas de empleo  
y apoyos a la creación  
de nuevas empresas.**

ILMO. SR. D. JOSÉ LUIS MARTÍNEZ LASECA  
*Director General de Trabajo D.G.A.*

D. EMILIO ALLOZA DÍEZ  
*Secretario de Empleo de CC. OO.-Aragón*

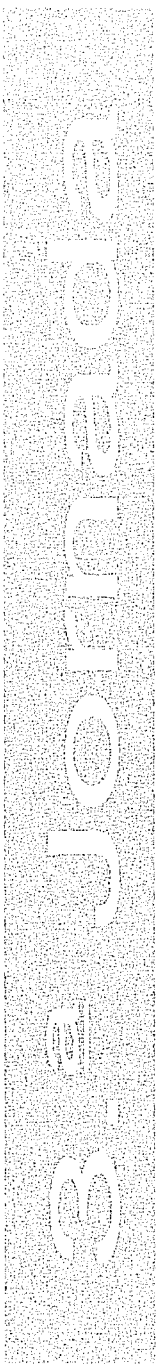
D. FRANCISCO J. HERNANDO ZULAICA  
*Secretario de Economía Social y Empleo de UGT-Aragón*

D. RAFAEL ZAPATERO GONZÁLEZ  
*Secretario General de CEPYME-Aragón*

DN<sup>ª</sup>. CARMEN CASANOVA LORENTE  
*Directora del Gabinete de Estudios de la CREA*

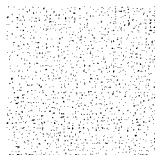
*Moderador*

D. JOSÉ RAMÓN SOLANS SOLANO  
*Profesor de Relaciones Industriales E.U. de Estudios Sociales*





# Iniciativas de empleo y apoyos a la creación de nuevas empresas



José Luis Martínez Laseca  
Emilio Alloza Díez  
Francisco J. Hernando Zulaica  
Rafael Zapatero González  
Carmen Casanova Lorente

## **Moderador D. José Ramón Solans Solano**

Nos van a hablar sobre políticas de empleo, iniciativas de empleo y de algunas experiencias en este terreno. En primer lugar, intervendrá D. José Luis Martínez Laseca que, desde la óptica de la Dirección General de Trabajo, abarcará con gran amplitud el tema que nos toca, le cedo la palabra.

## **Intervención de D. José Luis Martínez Laseca**

Buenas tardes, en primer lugar, agradecer a la Dirección de la Escuela Universitaria de Estudios Sociales por organizar estas Jornadas sobre nuevas empresas, nuevos empleos, nuevas relaciones laborales en el décimo aniversario de incorporación de estos estudios a la Universidad de Zaragoza, y gracias por invitarnos a la Diputación General de Aragón a participar en este acto.

Yo quería hacer unas reflexiones que no pretenden abarcar ni mucho menos el título de la mesa redonda sino que tienen por objetivo estimular posteriormente un coloquio, quizás no importa tanto lo que podamos decir los que participamos como las réplicas que puedan surgir después de las intervenciones y sobre todo las preguntas que podáis hacer.

Yo haría dos consideraciones muy generales y luego una reflexión sobre algún aspecto parcial de la política de empleo del Gobierno de Aragón.

En primer lugar, una reflexión sobre el fenómeno del paro y otra reflexión sobre la internalización o globalización de la economía.

Es verdad que vivimos en un momento en que las sociedades modernas tienen una enorme capacidad de creación de riqueza, en el sentido de bienes materiales. En todos los órdenes, nos sobran bienes materiales, en determinadas sociedades europeas se hace una política de destrucción de determinados productos, fundamentalmente agrícolas. Eso nos llevaría a otro tema social sobre nuestra incapacidad de distribuir esos excedentes, pero que no viene al caso. Partiendo de la enorme capacidad de las sociedades occidentales para crear riqueza, posiblemente en los últimos 20 o 25 años el PIB de las sociedades occidentales se ha multiplicado por tres o por cuatro, sin embargo los puestos de trabajo que tenemos en España, en estos momentos, son los mismos que en 1975. Tenemos la contraposición enorme: creación de riqueza e incapacidad de creación de empleo. No se corresponde la creación de riqueza con la creación de empleo. Bien es verdad, que habría que hacer unas reflexiones históricas, que explican en parte este fenómeno y sobre todo el desempleo español: ¿Por qué en Europa hay una tasa de desempleo del 9 o 10% y en España entorno al 20%? Estas reflexiones históricas nos llevarían a aludir la incorporación de la mujer al trabajo, al trasvase de la población activa de la agricultura a la industria y posteriormente a los servicios y a la absorción de los fenómenos migratorios producidos en España en los años 60 y 70 y posteriormente el regreso de estos trabajadores a España, de tal modo que nos hemos transformado de país de emigración a país con saldo netamente inmigratorio. Estos fenómenos no son exclusivos de España, también en Europa, tradicionalmente, si volvemos la vista atrás, la mujer era una trabajadora doméstica y la sociedad agrícola en Europa se ha transformado en sociedad industrial primero y después de servicios. Pero sí hay un matiz importante: mientras en Europa todos estos fenómenos se han producido después de la II Guerra Mundial, es decir estamos hablando de hace cincuenta y tantos años, en España este fenómeno lo hemos tenido que absorber y lo estamos absorbiendo en un plazo más breve de tiempo, aproximadamente desde los años 70. Este es un fenómeno que explica la tasa de paro.

En segundo lugar, tenemos el fenómeno de la progresiva internacionalización de la economía, en estos momentos casi podríamos hablar de internacionalización total. Es decir, com-

pramos el producto o servicio, que como consumidor más nos interesa, independientemente de quién sea el fabricante, naturalmente esto se traduce en más competencia. Es decir, antes en una economía cerrada la competencia se producía entre empresas del ámbito nacional, ahora se produce ferozmente entre empresas del ámbito comunitario y entre empresas de ámbito mundial. La empresa hace surgir nuevas empresas, de la internacionalización surge la necesidad de competencia, y la competencia, a su vez, da lugar a dos fenómenos.

El primero, la transformación de la propia empresa, por ejemplo estamos asistiendo a fenómenos de descentralización masiva, fenómenos de contratas y subcontratas, las empresas de trabajo temporal, el teletrabajo.

Además, pensemos, de modo anecdótico, en como estaba regulado el trabajo a domicilio en la ley de contrato de trabajo del año 44, vigente hasta el año 80. Si vemos como está regulado en el actual Estatuto de los Trabajadores, la propia lectura de los preceptos hace pensar que estamos ante una institución arcaica. En efecto, tenemos una regulación arcaica para un fenómeno nuevo, que se está transformando en un fenómeno postmoderno, como puede ser el teletrabajo.

Todo esto está conduciendo a la flexibilidad y aquí tenemos el primer reto: cómo conjugamos la seguridad y la flexibilidad.

De estos dos fenómenos: la situación de paro masivo y la realidad de una mayor competitividad, surge la necesidad de la creación de empleo.

¿Qué se está haciendo en materia de creación de empleo? Y ¿cuáles son las políticas de creación de empleo?

En primer lugar hay que destacar, como gran idea de futuro, la reforma del Tratado de la Unión Europea en Amsterdam en el otoño del año pasado.

¿Qué supone la reforma del Tratado europeo? Supone grandes cosas, como dotar de una dimensión social a las políticas de la Unión Europea y, sobretudo la preocupación y obligación que se imponen todos los estados miembros de converger también en empleo. Vivimos en un momento en que todas las políticas de empleo deben de ser mínimamente homogéneas, medibles de manera que puedan converger en un Plan de empleo europeo, lo mismo que ha pasado en materia económica. España, como sabéis, ha cumplido el compromiso de presentar

un Plan de empleo a la Unión Europea y en este compromiso han colaborado también las Comunidades Autónomas.

¿Qué estamos haciendo desde la Diputación General en materia de políticas de empleo o de nuevos apoyos a creación de empresas?

Ayer, curiosamente, terminamos en la Dirección General de Trabajo, la negociación, con empresarios y sindicatos, del nuevo Decreto de fomento de empleo, de fomento de la contratación indefinida en Aragón para 1998, que tendrá efectos retroactivos desde primero de enero, se trata de fomentar la contratación de colectivos más desfavorecidos.

La segunda gran línea, creo yo, se trata de incentivar la contratación estable, en línea con los acuerdos interconfederales del año pasado entre empresarios y sindicatos.

Y, en tercer lugar, hemos introducido dos o tres apartados, sin perjuicio de la importancia real que puedan tener, pero son significativos, al menos como modelo, en cuanto a como van las cosas en el futuro de esta materia.

Estos tres apartados y sin ánimo de priorizar. En primer lugar, la protección de colectivos muy desfavorecidos: aragoneses perceptores del ingreso aragonés de inserción, minusválidos con una minusvalía suficientemente apreciable para dificultar su inserción en el mercado de trabajo. En segundo lugar, la incentivación de las empresas de lo que es objetivo 5B; es decir, incentivar la creación de empresas de lo que no es Zaragoza ni su entorno para corregir los desequilibrios territoriales que tenemos en Aragón, la mayor parte de la actividad económica y de población se concentra en Zaragoza capital y alrededores. Por último, hemos introducido un tema más moderno, en la línea de discusión actual, y que persistirá en un futuro, el tema de reparto del empleo; es un apunte en esta materia referente a horas extraordinarias, que consiste en incentivar a aquellas empresas que se comprometan, con la representación de los trabajadores, a sustituir horas extraordinarias por nuevo trabajo, bien sea a tiempo parcial o a tiempo completo.

Estas son las tres novedades importantes, que como novedades cabe destacar en esta futura norma de fomento de empleo en esta Comunidad Autónoma.

Nada más, puedo someterme si queréis a cuantas preguntas se formulen.

## Intervención de D. Emilio Alloza Díez

Buenas tardes, en primer lugar, agradecer la invitación a estas Jornadas por la Escuela Universitaria de Estudios Sociales y en la celebración de su décimo aniversario. Y plantear, como decía el moderador al principio, algunas cuestiones que en el tema que nos ocupa nos parecen de interés.

Sería difícil empezar a reflexionar sobre los nuevos empleos o sobre el apoyo a las empresas sin situar el marco y la importancia del momento en esta discusión, en relación con algunos acontecimientos: las decisiones del Consejo de Amsterdam, la incorporación del título sobre el empleo, la cumbre de Luxemburgo y el Plan de empleo del Reino de España.

En relación al Plan de Empleo es conocida y manifiesta la posición que los sindicatos, en este caso CCOO, conjuntamente con UGT, tenemos de oposición en este Plan. Entendemos que se desaprovecha una situación importante para haber sentido una serie de bases y de comportamientos en nuestro país de cara al empleo, que es impensable que no se haga teniendo la tasa de desempleo más alta de toda la Unión Europea.

Nuestra oposición se basa en que no se han tenido en cuenta elementos fundamentales que podrían suponer creación de empleo. Entendemos que como único contenido del Plan cubre uno de los objetivos marcados en la cumbre de Luxemburgo, como es mejorar al empleabilidad. Entendemos que, sin dejar de ser importante, era más importante explorar políticas que pueden suponer creación real de empleo. Partiendo de que estamos en una situación económica expansiva, con resultados económicos en las empresas y en el Estado importantes, que podían permitir hacer otro tipo de políticas, otro tipo de iniciativas que, en todo caso, intentaré luego concretar.

Estamos hablando de que la reducción del desempleo nada tiene que ver con el crecimiento económico. Y esto cada vez está dejando de manera más clara, que confiar a la evolución del mercado la creación de empleo es una barbaridad.

En nuestra provincia, el año pasado se realizaron 210.000 contratos y al final la reducción de empleo registrado fue de 6.086 personas, eso quiere decir que aún con el crecimiento que está habiendo, aún con el enorme número de contratos que se dan, la disminución del desempleo es escasa.

Para ello, nosotros entendemos que tenemos que seguir reclamando forzosamente un cambio importante en las políticas económicas, como elemento fundamental para la creación de empleo, y un papel relevante del diálogo social, poniéndole unas comillas claras en el diálogo social real. Yo oía en la conferencia de inauguración de estas Jornadas cómo se decía que una parte importante del Plan de Empleo había sido el diálogo social. Pues bien, 'el diálogo social' fueron dos reuniones de ambas confederaciones, donde prácticamente lo único que se asumió fue incluir algunas líneas, pero desde luego no una línea básica de lo que debía ser el Plan que se presentaba.

En esta situación, creo que hay que concretar si se trata de empleos de nueva creación, porque se crean más empresas, porque hay más actividad, o si el que haya nuevos empleos tiene que ver con la reducción del tiempo de trabajo y con el reparto del empleo.

Nosotros entendemos que, en estos momentos, hay excedentes suficientes para que la creación de empleo fuese más intensa, excedentes que se han generado a través de una serie de años de moderación salarial, de un aumento de la productividad, de aumento de los beneficios empresariales, de una bajada de los tipos de interés, de menor inflación. Elementos que están pero que han generado una creación de empleo escasa, pero que si estos elementos mañana no están veremos cual es la situación.

Nosotros entendemos que hay márgenes suficientes para hablar de nueva creación de empleo y, a su vez, algo que es importante, la ordenación del tiempo de trabajo, para ver, con procesos de reducción y ordenación de ese tiempo de trabajo, los efectos con relación al empleo. Cuando hablamos de reducción del tiempo de trabajo no estamos hablando exclusivamente de reducción de la jornada laboral. Y de ahí algunas posiciones claras, en cuanto que una ley de reducción de la jornada a 35 horas no sería suficiente, no decimos que no sea necesaria, sino que no sería suficiente.

Reducir por ley a 35 horas y que no llevase aparejado un crecimiento real de empleo tendría pocos efectos para, lo que para CCOO es uno de sus objetivos, la creación de empleo.

Al hablar de ordenación del tiempo de trabajo, hablamos también de eliminación de pluriempleo, también de reducción



significativa de las horas extraordinarias junto a lo que es la jornada laboral, el tiempo parcial, las jubilaciones anticipadas etc.

El tiempo parcial, elemento también con claro intento de potenciación en el Plan de Empleo por parte del Gobierno, ha encontrado una respuesta clara y contundente por parte de los sindicatos, en oposición a como se ve el tiempo parcial en estos momentos. No se puede comparar el trabajo a tiempo parcial que se está planteando en España, con la protección que tiene y con otra serie de inconvenientes, con el tiempo parcial en otros países de Europa. Aquí tiene un efecto de desordenación de la jornada y acumulación del trabajo en pocos días, con acumulación de horas en algunos casos, lo que desvirtúa el contrato a tiempo parcial.

D. José Luis Martínez comentaba que ayer mismo se discutió el acuerdo de fomento de empleo, donde aparecerá la posibilidad de subvencionar el contrato a tiempo parcial. Pues bien, ahí mantuvimos, y al final el consenso se impuso, una postura de ordenar el contrato a tiempo parcial para que pueda ser subvencionado, en relación a que se pueda prestar todos los días de trabajo ordinario, a que no se puedan realizar horas extraordinarias como elemento fundamental para la financiación de este tipo de contratos.

Se puede producir un efecto con el tiempo parcial. Y es que se está pensando desde el gobierno, que si se hace un millón de contratos y son a tiempo parcial, podrán llegar a más personas que si son a tiempo completo.

Eso es en lo que no estamos de acuerdo sobre lo que debería ser la ordenación del tiempo de trabajo. El trabajo a tiempo parcial puede jugar un papel importante, pero no con los planteamientos que se están llevando.

Otro elemento que nos parece fundamental, y que no se contempla, es en relación a los yacimientos de empleo. Los sindicatos pensamos que debería haber habido un planteamiento riguroso en el Plan de Empleo. Nosotros pensamos que existe una vía importante en estos empleos, que aunque no son tan nuevos sí obedecen a nuevas necesidades, sobre todo sociales, y que van a requerir una participación importante de las administraciones públicas puesto que, en muchos casos, no tienen un atractivo económico estos trabajos, respecto del beneficio que van a producir, y por tanto deben contar con la iniciativa pública, en principio.

En relación con la modificación de las políticas de empleo no podemos decir que las adoptadas por el Gobierno sean las más acertadas, sobre todo los cambios propuestos en todo el sistema fiscal, entendemos que no van potenciar todas estas políticas sino todo lo contrario.

Por tanto, yo creo que esas son las dos líneas que estamos planteando: los yacimientos de empleo y el discutir sobre el reparto del empleo en relación con la jornada, dejando claro que existen márgenes suficientes para la creación de empleo.

En relación al apoyo a empresas, desde CCOO existe una posición de apoyo a la creación de empresas. Ahora bien, un apoyo a estas subvenciones, que no puede serlo de manera indiscriminada, sino en qué sectores, en qué zonas...en qué actividades. En definitiva, ordenar de manera clara estas subvenciones para que no se extienda una visión de que cualquier tipo de actividad se tiene que subvencionar. De ahí que en lo que respecta al apoyo a la creación de empresas o creación de empleos, manifestemos que hay que subvencionar los colectivos o zonas en peor situación, pero que el incentivo lo sea para su instalación, o contratación. En definitiva, lo que promovemos son criterios selectivos, porque al final podemos caer en una situación en que cualquier actividad, cualquier situación, debería llevar implícita la subvención.

Bien nada más, y quedo a disposición de lo que se desee plantear en el debate.

### **Intervención de D. Francisco Javier Hernando Zulaica**

Buenas tardes, es obligado empezar agradeciendo y celebrando la iniciativa de la Escuela Universitaria de Estudios sociales en su X Aniversario con la organización de estas Jornadas y agradecer desde UGT la invitación para que participáramos en esta mesa.

Antes de entrar en harina me gustaría hacer una reflexión, porque nos podemos perder un poco en lo que son los apoyos a la creación de empresas, apoyos a las políticas de empleo, si no tenemos claro cual es el norte que la brújula, de las políticas de empleo, debería de marcar.

Ese norte es donde las personas que estamos en esta mesa vamos a diferir, porque quizás al hablar de políticas concretas diferiremos en matices de lo realizable. Pero es fundamental hacia dónde tenemos orientada la brújula, el derecho a un empleo es un derecho constitucional y, además, es un derecho constitucional de ejercicio individual y de garantía colectiva. Sin embargo, es aquí donde la brújula empieza a funcionar de distinta manera. Para nosotros, la educación, el derecho a la sanidad, a una vivienda digna... tienen que ser derechos garantizados desde la propia sociedad, que no se deben, y no podemos, dejar al equilibrio de los mercados. La enseñanza no puede quedar al albur de los mercados, de criterios económicos de rentabilidad de los centros docentes, porque entonces no tendríamos construida este aula en donde estamos hablando. Lo mismo ocurre con la sanidad. Ahora bien, con el empleo parece que no sea un derecho colectivo, parece como si fuera un derecho particular de "sálvese quien pueda", porque al final estas reglas de esta selva del mercado son las que se terminan imponiendo.

Lo que quiero decir es que debemos defender el derecho a un puesto de trabajo con la misma fuerza que defendemos el derecho a la enseñanza. El acceso a un puesto de trabajo es uno de los pilares para nuestro desarrollo personal y para que la sociedad sea una sociedad equilibrada y justa. Y aquí es donde vamos a empezar a diferir.

Aceptar unas políticas de empleo donde la tasa de paro de la gente joven, y voy a llevar la gente joven hasta el umbral de los 30 años, supera la tercera parte del total de los desempleados, creo que no es una cuestión que se resuelva o se argumente acudiendo a elementos de tipo estadístico o histórico, quizás es no querer reconocer que carecen de ideas para garantizar un estado de bienestar con futuro. Porque los jóvenes sois las personas que tenéis que construir la sociedad del mañana y no se puede ofrecer un futuro tan gris.

Deciros un dato interesante, entorno al 19% de los desempleados tienen titulación universitaria. Luego nos encontramos con una disociación entre el norte, el modelo que queremos, y la realidad de construir los caminos. Y aquí encontraremos las diferencias ideológicas entre la personas que estamos en esta mesa. Un poco la diferencia de las ideas.

Podemos entrar a hablar de tipos de políticas de empleo pero hay dos modelos diferenciados: el modelo del mercado, de la libertad de mercado, el modelo neoliberal que conocemos, que es lo que ha producido Estados Unidos, lo que ha producido el Reino Unido, con las consecuencias de la desregularización del mercado de trabajo. Sus consecuencias son la precarización, la rotación, el bajo crecimiento de la productividad y un mandar, enviar, la responsabilidad de la creación de empleo hacia los propios desempleados, en base a establecer cada día menos relaciones de tipo laboral y más relaciones de tipo mercantil, donde los trabajadores se tienen que hacer autónomos, crear sus propias empresas, sus propios puestos de trabajo si quieren tener acceso a una relación que anteriormente era de tipo laboral, con su garantía salarial, con su regulación por convenio...

El otro modelo, básicamente mayoritario en Europa, modelo del Estado de bienestar, que plantea que tiene que haber unos mínimos de garantías, un compromiso por parte de los agentes sociales para que la sociedad se construya en base a principios de igualdad, eso sí respetando diferencias y sin que el umbral de la pobreza supere el 15 ó 10%, recuerdo que en el último indicador del año 96 en España se situaba entorno al 17%.

Hecha esta reflexión podemos empezar a hablar sobre cuales son las mejores estrategias para la generación de empleo.

No habrá política buena si no surge del compromiso de las tres patas que van a definir este plano, que van a ser: las administraciones públicas, las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales.

Las administraciones públicas como expresión de la voluntad soberana del pueblo a través de las organizaciones políticas. Si no hay un compromiso de los poderes ejecutivos, de las organizaciones empresariales y de los sindicatos mayoritarios cualquier política de empleo va a cojear, porque no puedo tener planos de estabilidad si no tengo tres puntos. Cualquier política de empleo va a cojear mejor dicho no va a definir un plano sobre el que construir algo.

Nosotros vamos a propugnar políticas que vayan por ese camino para la creación de empleo. Vamos a suponer que se habla de presupuestos comunitarios para la creación de empleo y que estos presupuestos comunitarios tengan efectos de redistribución en armonización y cohesión social. Planteamos que

haya políticas que coloquen como objetivo principal el empleo y que se basen en el relanzamiento de la inversión pública y privada, fomentando la creación de infraestructuras, la investigación y el desarrollo, la formación y sobre todo, lo que se está llamando actualmente, el tercer sector de la economía social.

Planteamos un reparto más equitativo y solidario de los incrementos de la productividad, la reducción del tiempo de trabajo y la creación de nuevos empleos que hasta ahora no son atendidos por el mercado.

Voy a hacer una pausa, aunque sé que ha sido materia objeto de estas jornadas, nunca la iniciativa privada va a cubrir demandas de tipo social que no son rentables, nunca, va a ser necesaria la implicación de las administraciones públicas, y esto depende de voluntades políticas.

Me he traído un folleto de un Ayuntamiento como el de Gijón donde se compromete a la creación de 1.000 puestos de trabajo a través de un programa, evidentemente de tipo de trampolín, para la inserción de colectivos desfavorecidos hacia ocupaciones emergentes. Eso es lo que falta en los Planes de empleo del Reino de España y en nuestra Comunidad Autónoma, falta compromiso. Bueno será copiarlo, no ya ir a copiar a Francia o a Italia sino en España.

Flexibilidad pactada de las condiciones de trabajo, de acuerdo, si hay rigidez en el mercado de trabajo vamos a entrar a negociarlas con compromiso de creación de empleo. Recientemente, el año pasado, hubo un esfuerzo de negociación, un pacto para potenciar la estabilidad en el empleo, pues bien, después de un año, la verdad es que se ha duplicado la tasa de contratos indefinidos, estamos en este momento en torno al 9 o 10%, pero no se ve que ese compromiso siga subiendo, en los últimos meses no se supera esa tasa.

Esto se puede ligar con la jornada a tiempo parcial o con el asunto de la jornada de 35 horas, vamos a ir a la ordenación del trabajo, pero no a repartir el trabajo entre los que ya están, sino como elemento que nos lleve al compromiso de la creación de empleo.

Podemos hablar de medidas fiscales, de mayor coherencia en el tratamiento fiscal, medidas que fomenten el empleo por cuenta propia. Yo recuerdo que había una medida que se quitó, que era la capitalización de prestaciones por desempleo, donde

las personas que llegaban a una situación de desempleo podían cobrar en un único pago todo el derecho pasivo de esas prestaciones por desempleo, como una forma de capitalizar una idea para el lanzamiento de una nueva empresa. Eso desapareció. Eso sí, salen otras medidas que se denominan rentas de subsistencia, que con ese nombre no le augura un futuro muy deseable a la persona que la solicita.

Medidas que fomenten la contratación a tiempo parcial, pero con los mismos sistemas de protección que el trabajo a tiempo completo. Si quieren cogemos el ejemplo de Holanda, donde hay un sistema de protección social significativo. Fomentar la formación y fomentar unas mediadas concretas para la inserción de colectivos desfavorecidos, o de mayor riesgo, en el colectivo de desempleados.

Aquí vuelvo a coger multitud de ejemplos. En concreto Aragón y una iniciativa muy sensible para los jóvenes, la iniciativa europea de empleo para jóvenes en desempleo con problemas de fracaso escolar o falta de cualificación. En esta segunda edición, en Aragón sólo hay dos proyectos financiados por esta iniciativa, pero es que en la edición anterior sólo había dos proyectos. Cuando en Andalucía, en Cataluña, en Comunidades Autónomas como Murcia o La Rioja el esfuerzo de las Comunidades Autónomas es muy superior.

Podía coger otro ejemplo de falta de compromiso, en el tema del empleo, de nuestra Comunidad Autónoma. Es el mundo rural, del que raramente se habla, como consecuencia del acuerdo para la protección social hay un acuerdo, que tiene unas siglas muy duras AEPSA, que es el sustitutivo del PER, en el cual no solo está el tema de la protección social de los trabajadores desempleados agrícolas de Andalucía y Extremadura, sino que tiene un pequeño apartado para zonas rurales en declive, con riesgo, y Aragón está dentro de ahí, aunque el setenta y tantos por ciento de la población aragonesa está en la provincia de Zaragoza, la verdad es que tenemos una Comunidad Autónoma en que la densidad sobre todo en provincias como la turolense se acerca al 7%, que es la densidad de Finlandia o países nórdicos.

Este Plan de empleo que lo único que hace es garantizar, con base a proyectos generadores de empleo, que se puedan mantener infraestructuras en zonas rurales deprimidas, garanti-

zar mano de obra, o garantizar el asentamiento del mundo rural. Es decir, darles perspectivas de desarrollo a la gente del mundo rural en su entorno, que no tenga que emigrar. Bueno nuestra Comunidad Autónoma, desde la primera edición, no ha dado ni una sola peseta, pero sin embargo se ha venido beneficiando, edición tras edición, a través de las denominadas "brigadas verdes", de la actividad de mantenimiento del medio natural que realizaban las brigadillas que se contrataban para esto. No es que no haya invertido ni una sola peseta, sino que además se ha ahorrado partidas presupuestarias que debería haber destinado a esto.

Se puede hablar de políticas en lo estadístico, en lo macro, pero conviene bajar a lo concreto para ver que depende de donde tengamos el norte de la brújula, para ver que hay medidas, políticas de empleo como la de Gijón que son más generadoras de empleo que otras, como es el caso de nuestra Comunidad Autónoma. Muchas gracias.

### **Intervención de D. Rafael Zapatero González**

Buenas noches ya a todos, y gracias a la Escuela de Estudios Sociales por la invitación a participar en esta mesa redonda que versa sobre nuevas iniciativas de empleo y creación de nuevas empresas. Me voy a referir a consideraciones de carácter general que me parecen sustanciales en la problemática planteada en esta mesa redonda. Ello me va a llevar a hacer consideraciones de política económica en general.

Supongo que saben que las orientaciones para el empleo que aprobó el Consejo Europeo el 11 de diciembre de 1997 resumía cuatro acciones que necesariamente todos los países debían contemplar en sus planes de empleo y que marcan el hilo conductor de por donde van los tiros en materia de creación de empleo en el conjunto de países de la Unión. Estas cuatro orientaciones de observancia obligatoria, por parte de los estados de la Unión, se referían, la primera de ellas a mejorar la capacidad de inserción profesional de los trabajadores, la segunda a desarrollar el espíritu de empresa, la tercera a fomentar la capacidad de adaptación de los trabajadores y de

las empresas a los cambios tecnológicos y por último reforzar la política de igualdad de oportunidades.

Me parece sustancial señalar que la segunda de ellas se refiere a desarrollar el espíritu de empresa porque desde mi punto de vista, es evidente que, en un entorno de economía de mercado, la generación de empleo depende sustancialmente de las empresas. Yo creo que en ningún sitio se generan puestos de trabajo a partir de los boletines oficiales, se generan a través de las empresas.

El principal apoyo por ello que se puede dar a la generación de nuevas empresas y generación de empleo es, utilizando una expresión que utiliza el documento de la Cumbre de Luxemburgo, "Desarrollar un entorno económico favorable, desarrollar un marco macro-económico sano y un verdadero mercado interior", así lo dicen las conclusiones del Acuerdo de Luxemburgo y, en definitiva, ésta es la primera receta a tener en consideración para la creación de empleo y, esto es así, porque, como se ha dicho anteriormente, hay algunos teóricos de la economía que afirman que el fenómeno del paro, la evolución del empleo, o como queramos denominarlo, es un dato macroeconómico más, que tiene unas reglas de evolución independientes de la propia evolución del crecimiento económico, ésta es una teoría que ha tenido cierta base, cierta construcción fundamentalmente en la Escuela de Oxford, pero yo creo que eso no es así, igual que yo lo cree mucha gente que ha barajado esta cuestión, creo que antes ya se ha hecho referencia a esta materia.

La evolución básica del empleo y por consiguiente del paro en todos los países industrializados, con unas situaciones políticas y económicas estables, están íntimamente ligados. Desde el punto de vista empírico, cualquiera de vosotros puede comprobar que tomando las reglas de evolución del crecimiento económico en un lapso de tiempo de 15 ó 20 años, tanto en España como en cualquier país de la Unión o países de fuera de la Unión, las dos líneas que marcan el crecimiento son totalmente paralelas. He observado que en este mismo libro de "Acciones Sociales" se ve un diagrama de cómo en España se ve que desde 1975 hasta la fecha las líneas de evolución de la actividad económica y del empleo son prácticamente paralelas. Sí que es cierto que también se puede demostrar que en algunos países, en algunos momentos y en circunstancias excepciona-



les, un crecimiento económico no siempre tiene reflejo inmediato en el crecimiento del empleo, pero no dejan de ser excepciones a la regla general.

La regla general, desde mi punto de vista, es que para crear empresas y empleo la primera ayuda que se puede prestar es contar con un entorno macroeconómico sano, contar con razonables tasas de crecimiento económico, con estabilidad de precios y con disciplina presupuestaria pública, sin la cual es imposible lograr una estabilidad de precios. Estos son los cimientos para crear empleo y para crear empresas. Es obvio que en un entorno de déficits públicos altos o de altos tipos de interés o de depresión económica, ninguna economía generará nuevas empresa o nuevos empleos. Sobre estos cimientos se levanta una estructura, su estructura debe estar constituida por un entorno fiscal y de cargas sociales adecuado a la carga de empleo, es decir que no grave el empleo como ha sucedido en algunos casos de la economía española, que no grave la mera actividad de un pequeño empresario, que no penalice la contratación laboral, que tenga un mercado en el sector servicios eficiente y que la economía este dotada de suficientes estructuras y con un diálogo social adecuado, este es el marco necesario para la creación de nuevas empresas y para la creación sostenida y a largo plazo de empleo.

En el último decenio se ha hecho alguna mención sobre el mercado de trabajo en la Unión Europea, pero que ahora hay que hablar de empleo en la Unión Europea ya que cada vez tiene menos sentido hacerlo en circunscripciones territoriales inferiores, estamos ya dentro de un mercado único y pronto con una moneda única. Si comparamos los mercados de trabajo de la Unión europea con nuestros competidores más directos que son Japón y Estados Unidos todavía en el último decenio se observa una divergencia notable. En el periodo 86-96 el mercado de trabajo en Europa creció aproximadamente en un 5%, en Estados Unidos un 15% y en Japón un 10,8% es decir en Europa creció tres veces menos que en Estados Unidos y algo menos de la mitad que creció en Japón, ello demuestra que en Europa todavía existen en el mercado laboral rigideces que hacen que los periodos expansivos de la economía no se aprovechen en periodos de tiempo, al menos de un decenio, con las mismas oportunidades que nuestros dos mayores competidores.

En términos regionales europeos, todos sabemos que España cuenta con la tasa de desempleo más alta de la Unión y con el índice de ocupados inferior de toda la Unión, aproximadamente con un 39% de nuestra población.

Ello pese a que en los últimos once años, tomando incluso la evolución del empleo en 1997, el empleo en España se ha incrementado de forma mucho más notable que en el resto de la Unión, ha crecido en un 14% aproximadamente un 240% más que en el conjunto de la Unión, a pesar de todo ello es cierto que España cuenta con una tasa de desempleo muy superior a la del conjunto de la Unión y una tasa de activos también inferior.

El problema del desempleo en Europa hay que recordar que no es nuevo y se remonta a finales de los años 70, incluso podemos considerar que se inicia con la primera crisis del petróleo en los inicios de los años 70. Uno de los motivos que los analistas apuntan como una de las causas sobre la deficiente evolución del mercado de trabajo en Europa, en relación a la evolución de Estados Unidos y Japón es la falta de adaptación de la industria europea y mercados europeos, en relación a los cambios tecnológicos y la apertura de mercados, comparando con la capacidad de adaptación que ha demostrado la economía productiva americana y la economía productiva japonesa.

Dentro de Europa, la posición de España no ha sido favorable, es más la capacidad de adaptación a los cambios tecnológicos de la economía productiva de España tradicionalmente ha sido inferior a la del conjunto de la economía productiva europea y esto porque hemos tenido unos mercados de trabajo tradicionalmente más rígidos que en el resto de la Unión, que a su vez los tenía más rígidos que nuestros dos competidores industriales y porque hasta hace poco tiempo hemos tenido en España una economía intervenida, principalmente en algunos sectores fundamentalmente en el sector servicios, que es un sector cuya liberalización es fundamental para crear empleo en la industria.

Desde el punto de vista del mercado de trabajo se ha hecho una referencia y es cierta, a la masiva presencia de mujeres, de jóvenes y desempleados de larga duración entre los desempleados españoles. La presencia de mujeres es importante, un 32% de los desempleados son jóvenes de menos de 26 años y un 55% de los desempleados españoles llevan en dicha situación más de un año, pero las perspectivas de evolución del mercado

de trabajo español son muy favorables, el número de mujeres ocupadas en España ha crecido un 24,6% frente a un 1% que han crecido los varones ocupados por lo que el número de ocupadas frente al número de ocupados ha crecido 26 veces más.

Esto es consecuencia de la mayor preparación de las mujeres de cara al mercado de trabajo.

En cuanto a los jóvenes su evolución en los últimos diez años también es favorable, pese a su presencia todavía en el desempleo ya que pasan de 48% en 1986 de los desempleados y en este momento suponen el 32%, bien es cierto que es un amargo consuelo pero se ha disminuido su presencia en las listas del paro.

Otro fenómeno, en estos diez años, significativo es que están desapareciendo los ocupados inferiores a 26 años que cuentan con estudios primarios o casi sin estudios, eso indica que la preparación de los jóvenes es mejor, pero también indica que el acceso de las personas con menor preparación es cada vez más problemático en el mercado de trabajo español.

Sin embargo, el porcentaje de parados de larga duración ha crecido en toda Europa, incluso en los países nórdicos que es un fenómeno que no conocían desde hace muchos años. Lo que indica la presencia de colectivos de desempleados que corren un grave riesgo de quedar fuera del mercado laboral.

En algunos casos obedece a que su antigua ocupación ha quedado fuera de las demandas empresariales y en algunos otros casos es consecuencia de la falta de adaptación del trabajador a las nuevas tecnologías.

En las IV Jornadas sobre el empleo que celebró la Unión Europea en 1995 se puso de manifiesto como que diez años más tarde, en el año 2005 el 85% de la tecnología que se estaba empleando quedaría obsoleta y que el 93% de los empleados de la Unión Europea necesitaría algún tipo de reciclaje profesional en ese lapso de diez años, esto quiere decir que el mercado de trabajo es tan cambiante que solo el 7% de los ocupados europeos en este lapso no necesitará formación adicional para reciclarse.

En definitiva, hay medidas cuya formulación me parece sencilla y consustancial al mercado de trabajo:

En primer lugar, alcanzar un ritmo de crecimiento económico estable y saneado, incentivando la competencia y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas.

En segundo lugar, permitir la flexibilidad en la organización interna de las empresas flexibilizando la jornada laboral, facilitando la contratación a tiempo parcial y promoviendo la mejor organización del trabajo, lo cual no se refiere a la reducción de la jornada pero si que es conveniente establecer las formas de flexibilización.

En tercer lugar, mejorando la intermediación en el mercado de trabajo, incentivando las políticas activas de empleo.

Por último, apoyando la creación de trabajo autónomo como germen de creación de nuevas empresas que en el futuro se puedan desarrollar y en este punto quiero hacer una observación que me parece interesante: la economía española no se diferencia de las de otros estados miembros por el número de pequeñas y medianas empresas, pero tiene un dato que la hace singular, España tiene con mucho el mayor número de autónomos, España tiene el porcentaje de mayor número de autónomos de todos los países de la Unión Europea y además se produce otro fenómeno en la evolución de la economía española en cuanto al número de autónomos y es que en España se crea más trabajo autónomo en periodos de depresión económica, al revés de lo que sucede en otros países y disminuye el número de autónomos cuando el periodo económico es expansivo. El trabajo autónomo en España se concibe más como una salida al desempleo que como el germen de una verdadera pequeña empresa, a diferencia de otros países en los que el autónomo se instala con la idea de crear una futura empresa.

Para finalizar, referirme a las ayudas o incentivos que se pueden aplicar para crear una empresa como las subvenciones, como criterio general no dejan de ser un instrumento que afecta a la libre competencia, puede afectar a una empresa en la misma rama y hay que ser cauteloso en la defensa de las subvenciones como elemento incentivador de nuevas empresas.

Las ayudas y colaboraciones a la investigación y desarrollo sobre todo en España que aún está en 7 décimas de punto porcentual por debajo en I+D que el resto de países.

Las ayudas de carácter horizontal a la internacionalización, a la modernización de explotaciones, que es un buen instrumento.

Por último, todos los instrumentos de asesoramiento general a emprendedores, Pymes, viveros de empresas de los cuales en Aragón hay, creo, aceptables instrumentos.

Como creo que he rebasado mi tiempo pido disculpas y con esto acabo. Gracias.

### **Intervención de D.<sup>a</sup> Carmen Casanova Lorente**

Buenas tardes, en primer lugar agradecer a la Escuela de Estudios Sociales la invitación a participar en estas Jornadas.

Mi intervención va a tratar sobre las experiencias que tenemos desde la Confederación de Empresarios en la creación de empresas.

Uno de los problemas que tiene España es el del desempleo, de ahí los Planes de Empleo que se han elaborado y se van a debatir en la próxima Cumbre de Cardiff. Uno de los pilares de este Plan de Empleo es desarrollar el trabajo por cuenta ajena y fomentar el espíritu de empresa ya que las empresas son generadoras de riqueza y empleo.

La puesta en marcha de una empresa requiere la capacidad de emprender, ser emprendedor es tener una idea muy clara de lo que se va a realizar, creer en esa idea, además de tener dotes de creatividad, capacidad de asumir riesgos y de aprender de los fracasos. Sin embargo, una empresa no sólo se crea sino que hay que mantenerla viva, por eso hay que mantenerse y formarse en todo lo que se pueda, teniendo una visión a largo plazo.

Los jóvenes, según nuestra experiencia, demuestran un gran empuje emprendedor, sin embargo tienen carencias como la falta de sensibilización y de iniciación al trabajo por cuenta propia y la falta de información de cómo se constituye la empresa. Sobre el primer punto hay que decir que la causa es un enfoque cultural, pues siempre se nos ha educado al trabajo por cuenta ajena, y sobre el segundo creo que ahora ya hay suficientes instituciones que nos dedicamos a asesorar a los futuros emprendedores.

La Confederación de Empresarios de Zaragoza (CEZ) siempre ha apoyado a la persona que acudía para crear una empresa, esto nos llevó a que en el año 96 se creó el servicio de apoyo a la creación de microempresas con el objetivo de dar respuestas a las personas que entraban en el mercado de trabajo a través del autoempleo o por la puesta en marcha de un negocio.

Este servicio pretende fomentar la iniciativa empresarial y ayudar al emprendedor desde que plasma la idea en un papel hasta que el proyecto de empresa toma forma y se pone en marcha. Nuestro ámbito de actuación es Zaragoza y su provincia, partiendo del convenio inicial de colaboración con el Ayuntamiento se ha extendido por toda la provincia con la colaboración de la Diputación Provincial y de hecho en las cabeceiras de comarca como Caspe, Tarazona, Calatayud, Ejea y Daroca con la ayuda de los agentes de desarrollo local prestamos asesoría "in situ" a la persona que demande nuestros servicios.

Las líneas de trabajo que utilizamos fundamentalmente son dos:

Un servicio de asesoría e información que consiste en ayudar a cualquier emprendedor que se acerque a nosotros a construir sus proyectos de negocio desde un punto de vista empresarial, algunos vienen con las ideas claras, pero se les ayuda a ponerles números a esas ideas.

Por otro lado, las campañas de iniciativa, que consisten en la recepción pública de proyectos empresariales independientemente de cualquier tipo de sector, de actividad o envergadura del proyecto, lo que hacemos con estas campañas es una recopilación de proyectos, en el caso de que sea necesario el servicio ayuda a construirlos desde un punto de vista más empresarial, después se hace una selección de los proyectos que se consideran viables y posteriormente, una vez que se han seleccionado, se realizan unas jornadas de formación sobre los aspectos que se consideran importantes en la gestión de una empresa: fiscalidad, trámites de constitución, gestión financiera, fórmulas administrativas. También se lleva acabo un programa de inmersión, en el que, durante dos días, conviven los emprendedores y se realiza una tutorización individual para cada uno y un intercambio de experiencias entre ellos. Posteriormente se les ayuda técnicamente a dar los pasos y realizar un seguimiento y luego, hay un tema que consideramos importante, la promoción de estas empresas, intentamos darlas a conocer a través de reportajes en medios de comunicación o programas de radio.

En este tema, ya he dicho antes que hay muchas instituciones que se dedican a estos temas, de hecho nosotros hemos

colaborado con Ibercaja y CAI en la selección de los proyectos, con el IAF ya que somos entidad colaboradora del programa "Emprender en Aragón" que ha puesto en marcha el IAF. El objeto de este programa es coordinar todas las actuaciones que se hacen desde cualquiera de las entidades para informar y asesorar al emprendedor. También colaboramos con AISEC ya que en el Decanato de la Facultad de Económicas hay una oficina del emprendedor donde se le presta apoyo a todo estudiante que quiere establecerse por su cuenta.

Esta es la mecánica de funcionamiento, pero lo que motiva son los resultados, podemos decir que han pasado 600 personas por el servicio y que hay 40 que entonces eran emprendedores y ahora son empresa.

Sobre el perfil de estas empresas: son microempresas, la media son dos trabajadores, se constituyen como sociedades civiles o como autónomos ya que los trámites son menos costosos y más rápidos. Los sectores de actividad son el sector servicios, principalmente servicios para empresa como pueden ser organizaciones de congresos, brokers en transportes internacionales, asesoría de ingeniería y medioambiental, también servicios informáticos destinados a consultoría, formación, multimedia, otros servicios a la comunidad o servicios sociales que pueden entrar un poco en los yacimientos de empleo, se constituyen centros de día para enfermos de Alzheimer, empresas de economía de inserción, empresas de terapia ocupacional, actividades extraescolares, también otro tipo de empresas comerciales y otras como restauración de muebles, rotulación, talleres mecánicos...

La mayoría de empresas son microempresas y dedicadas al sector servicios. Los temas que recurren al servicio son la constitución de la empresa, la obtención de ayudas o subvenciones, temas fiscales, trámites legales y el Plan de comercio.

Para terminar, lo importante es sensibilizar y que haya una conciencia positiva hacia la cultura de emprender. Muchas gracias.

### **Intervención de D. José Ramón Solans Solano**

Después de estas primeras intervenciones se hace imprescindible agradecer que hayan aceptado la invitación de la Escuela tanto a título particular como institucional. Como quiera

que alguno de los participantes en la mesa ha establecido unos puntos y otros participantes han establecido otros, creo de rigor posibilitar a los miembros de la mesa un turno de intervención de dos minutos para que puedan aportar lo que deseen en función de lo que otros de los intervinientes haya dicho.

## **Intervención de D. José Luis Martínez Laseca**

El moderador se dirige tan directamente a mí... Muy brevemente una postilla sobre la intervención de Francisco Javier Hernando Zulaica con relación a la anteriormente mía. El componente histórico es una evidencia total pero no es que sea una evidencia en términos del pasado, sino una evidencia en términos actuales.

Por simplificar, en Estados Unidos la población activa agrícola es del 2% en Europa estamos en el 4% ó 5%, en España en el 9%, en Aragón en el 10%, no es que sea un componente histórico sino un componente actual y de futuro. Naturalmente esto pesará sobre la evolución futura, porque las tendencias de la Unión Europea tienden a homogeneizarse en casi todo, y disminuir este diferencial en torno al censo de la población agrícola...

En segundo lugar, y es obligación por mi parte en cuanto represento en esta mesa a la Diputación General de Aragón o al menos con ese motivo se me ha invitado. Yo he creído detectar en las palabras de Patxi Hernando un excesivo acento en la falta de compromiso en materia de empleo en nuestra Comunidad Autónoma. Yo no voy a defender lo contrario, quiero decir, que ponernos aquí en posiciones maximalistas no tiene sentido. Nunca hay un compromiso suficiente en un problema tan grave como es el desempleo, la creación de empleo. Nosotros mismos, en la Dirección General, somos críticos con los pocos fondos que nos dan en materia de fomento de empleo, pero no sería justo poner el acento en la forma que lo ha hecho él.

Yo no sé si la alusión al PER, sobre que no se ha destinado una sola peseta es verdad. Bien es verdad también que el componente de paro en el sector agrario en nuestra comunidad es escasísimo. Bien es verdad que en otras actividades: minería, zonas de nieve se realizan esfuerzos importantes para mantener la población en el medio rural.



Yo quería hacer notar, de sus palabras, algo en lo que, como transmisión de mensaje, yo no estaría de acuerdo, no se trata tanto de la defensa a ultranza del puesto del trabajo como derecho individual sino que se trata de la estimulación al autoempleo, a crear empleo y nuevas empresas por parte del Gobierno de Aragón. En lo que sí se están haciendo cosas importantes en la Comunidad Autónoma, aunque nunca son suficientes, pero el hecho de que Aragón esté a la cabeza de las comunidades con menor índice de paro registrado, algo tendrá que ver.

### **Intervención de D. Francisco Javier Hernando Zulaica**

No nos corresponde a nosotros ponerle los laureles a la Diputación General de Aragón en lo que hace bien, ya se los pondrá ella.

Bien, primero dos cuestiones, no personalizo en el representante de la institución sino que hablo a la institución y segundo que la organización que yo represento si por algo se caracteriza es por el clima de diálogo y de paz social.

Decir que hay determinadas políticas de la Diputación General de Aragón con las que no estamos de acuerdo y que esto es un foro para decirlo. Con el compromiso que hay en materia de inversión en el fondo rural sí que bajará ese porcentaje de población activa aragonesa y no será por un fenómeno histórico, sino por falta de ayuda y por necesidad de emigrar a zonas ricas.

Un pequeño dato de laurel y del error: 1.200 millones de pesetas de inversión en zonas de nieve, para que en el mundo rural, que depende del turismo de nieve, haya un elemento de continuidad entre turismo de verano y turismo de nieve y no haya zonas muertas. Una medida buenísima, el censo de Benasque ha subido de 800 personas a 1.200 personas, eso es fijación de población.

El AEPESA son 80 millones de pesetas para Aragón en la edición de un año, la aportación de las comunidades autónomas supera la aportación del Estado. Sin entrar a hablar de comunidades como la de Castilla-La Mancha, Murcia o Valencia que tiene un mundo rural mucho menos destruido que el aragonés pero que sin embargo recibe estos fondos.

Podríamos coger el ejemplo de la aportación de la Diputación General de Aragón en proyectos “Leader” que si no fuera porque otras administraciones apuestan por programas Leader habría muchas iniciativas que no verían la luz. Y programas como los Leader han sido un ejemplo de como cuando hay una inversión continuada en una zona deprimida se genera riqueza y la población se afianza. Rebajaremos la tasa de la población agraria, cierto, pero industrializándola con un componente de servicios, comercial e industrial que no haga depender al mundo rural históricamente de la agricultura y ganadería.

### **Intervención de José Ramón Solans Solano**

Antes de conceder la palabra al auditorio me gustaría comentar dos cosas que me preocupan: el deseo de encontrar trabajo, bajo forma de trabajo asalariado, y la relación posible entre reducción de jornada y formación.

Parece ser que el derecho al trabajo, que no necesariamente a un puesto de trabajo, es un derecho constitucional. Parece ser que, tal como van las cosas, el trabajo asalariado no va a ocupar la centralidad del trabajo como lo era en otros tiempos. Parece que, como señalaba Carmen Casanova, hay un elemento integrado en la cultura, que hace que la percepción del trabajo se vea como trabajo asalariado y no como otro tipo de trabajo. Quizás en esto tenga su influencia un éxodo rural tardío —huida de lo rural, que suponía actividades con cierta autonomía frente a la actividad como trabajo asalariado en lo urbano—. Probablemente este éxodo rural más tardío en España, explicara algo de esto. Ahora bien, el papel de la educación, incluida la educación universitaria, puede ser fundamental en este caso. Permanentemente se ofrece al mundo estudiantil el trabajo en su forma de trabajo asalariado, casi en exclusiva, con lo cual, se entra en una dinámica de reforzamiento. En este sentido, me parece un tema interesante como abordarlo.

Por otro lado, el otro tema, en el que, tal vez, se pueda alcanzar cierto consenso. Consiste en ver la jornada de trabajo como jornada de trabajo-formación. Por parte de los sindicatos se plantea la reducción de jornada de trabajo, y por otro lado, por parte de Rafael Zapatero se apuntaba la necesidad de que

al menos alrededor del 93% de la población asalariada, en los próximos años, necesitará formación para adaptarse a los puestos que aún no están pero son necesarios.

Desde la perspectiva del trabajador si quiere permanecer en un puesto de trabajo necesario para el funcionamiento de las empresas, necesitará aumentar su jornada de trabajo-formación, a no ser que parte de esa formación se realizase dentro de la jornada actual de trabajo. De ahí, que se puedan establecer líneas de consenso entre reducción de jornada de trabajo y realización de formación por los trabajadores en una jornada de trabajo-formación. En este sentido podríamos hablar, por ejemplo, de 35 horas de jornada de trabajo más 5 horas de formación, en una jornada de trabajo-formación de 40 horas.

### **Intervención de D. Rafael Zapatero González**

El dato no lo he facilitado yo, sino que es un dato de la Conferencia de Empleo de 1995 y además es un dato generalmente admitido, que el 93% de los trabajadores de la Unión Europea en ese lapso de diez años necesitarían reciclaje para adaptarse a las modificaciones tecnológicas de su propio puesto de trabajo, eso es una realidad que todos estamos viviendo y en Aragón hay una demanda muy notable de formación.

En cuanto al tema de 35 horas, con todos los respetos para los representantes de los sindicatos, es un tema que no se puede banalizar, quiero decir que en principio no me atrevería a manifestarme en contra de una posible reducción de jornada, históricamente en este siglo ha habido muchas reducciones de jornada y evidentemente la jornada actual no es la misma que había a principios de siglo.

La tendencia en la economía es a reducir jornada y manifestar que hemos llegado al límite de reducción de jornada no me atrevería a decirlo, lo que si me atrevería a decir es que la reducción de jornada debe tener dos condiciones: una debe de ser consecuencia de las mejoras, alteraciones, actualizaciones implementadas en el mercado de trabajo. Por decirlo de una manera muy llana, sólo se puede reducir jornada cuando los avances han permitido mantener unos costos de producción razonables y la reducción de jornada es un sistema para distri-

buir mejoras económicas, excedentes y mejoras en la calidad de vida, es un proceso progresivo, nunca sin acuerdo previo de empresas y trabajadores, es absolutamente imprudente plantearlo desde el Boletín Oficial del Estado.

Dudo mucho que en Francia, donde se experimenta con más cuidado con la cuestión, dudo que prospere. Yo recomendaría un trabajo sobre reducción de jornada en una revista prestigiosa: "Papeles de economía española" en su número de diciembre, está hecho por dos catedráticos de economía alemanes y analizan cuales son las consideraciones históricas y económicas que llevan a producir esta reducción de jornada. Y vienen a concluir con lo que yo he dicho.

## **Coloquio**

### **Pregunta**

Yo quería hacer dos puntualizaciones:

Hacia la DGA, ¿cómo se puede entender política de empleo junto con querer anular la oferta pública de 1996?

Hacia los sindicatos, sobre la contratación a tiempo parcial, ¿cómo se puede pretender que la gente pueda desarrollar un proyecto de vida, cómo se pretende que con 60.000 pesetas lo desarrollen?

### **Repuesta D. José Luis Martínez Laseca**

A mí me parece un error mantener el empleo público por el mero hecho de mantenerlo, habrá que mantener los empleos que se necesiten y si en un determinado departamento no se necesitan esos empleos, que se supriman. Otra cosa es que haya unas necesidades sociales por atender y se cubran esos empleos, porque, de otra manera, como cubramos los empleos innecesarios y consiguientemente el conjunto de los funcionarios estemos sin trabajar, el año que viene cuando volvamos por aquí, nos criticarás y con mucha más razón que ahora.

Si lo que estás criticando son hechos que demuestran incoherencia en la actuación de una administración pública estoy a tu lado, tenemos que ser coherentes, pero en lo que no estoy de

acuerdo es en la creación de empleo por las administraciones públicas como la mera creación de empleo sin respuesta a necesidades concretas, esto no.

### **Intervención de D. Emilio Alloza Díez**

Desde el BOE no se crea empleo, en algunos casos se promete y no se cumple, y no es que se haya congelado sino que ha desaparecido. En relación a lo que planteabas sobre tiempo parcial y temporal, tal vez hacías referencia al acuerdo de fomento de empleo de la Comunidad Autónoma. Nosotros entendemos que el aceptar el contrato a tiempo parcial es difícil, que el reducir las horas extraordinarias sea un volumen suficiente como para permitir una contratación mayor pero como las características de las horas extraordinarias se pueden producir de una manera estructural, continua o también en momentos específicos, el efecto que se quiere producir es la reducción real de horas extraordinarias, de ahí que exista la posibilidad de contratación a tiempo completo o tiempo parcial.

La posición en relación al contrato a tiempo parcial respecto a los sindicatos está clara: qué cobertura va a tener, qué voluntariedad va a existir, qué compensaciones, qué horarios etc.

Yo decía que habíamos fijado unas condiciones que era, por ejemplo, la prestación de servicios todos los días y en horarios iguales, poníamos un ejemplo ayer en la discusión: no podemos permitir que el contrato a tiempo parcial se convierta en un contrato en que se trabaja tres días porque posiblemente eso va a impedir el poder buscar otro trabajo complementario. De ahí que si se ordena de una manera diferente con una serie de cautelas, de mejoras y cierta voluntariedad lo puedan hacer recomendable. En muchos casos se llegan a hacer distintos contratos a tiempo parcial para cubrir el mismo puesto de trabajo y eso es en lo que no estamos de acuerdo.

### **Intervención de D. Francisco Javier Hernando Zulaica**

Matizar la última cuestión, no hay vasos comunicantes: horas extraordinarias y contratos a tiempo parcial, si alguien va con

esta filosofía se va a encontrar de frente con las organizaciones sindicales.

La cuestión no es donde tengo un puesto de trabajo, ahora tengo dos a media jornada. Lo que ocurre es que las necesidades de producción de la empresa sí pueden generar empleo si hay unas formulas de contratación a tiempo parcial, si son más ágiles, si están más protegidas...

Yo quisiera hacer un comentario sobre la oferta de empleo público, desde luego el tema no es mantener por mantener puestos de trabajo, pero tampoco destruir. Cuando los presupuestos generales dicen que no se convocaran más del 25% de las plazas vacantes generadas por excedencias, por jubilaciones, etc. ya no hablamos de destruir sino de precarizar, porque las necesidades existen y se cubren por personal eventual y de ahí las altas tasas de eventualidad de la administración pública, que eso si es de vergüenza. Y por otra parte lo que se hace es desviar partidas del Capítulo I hacia partidas del Capítulo VI (el capítulo I es el de gastos de personal y el Capítulo VI es el de transferencias, inversión para trabajo suministrado) y voy a dar dos ejemplos:

Diputación General de Aragón, Instituto Aragonés de Servicios Sociales, centros de atención de servicios sociales, la gestión de esos centros se está sacando a empresas privadas, y no estamos hablando de vigilancia o de servicios de urgencias o servicios de transporte, sino de centros tan esenciales para el Estado de bienestar como son centros de servicios sociales.

Instituto Nacional de Empleo, Plan de empleo del Reino de España, campaña de un millón ochocientas y pico mil encuestas para los desempleados de este país para ver que medidas de orientación o apoyo quieren, esto que es competencia propia de un servicio público de empleo como el Instituto Nacional de Empleo, o la parte transferida, se saca a través del Boletín Oficial del Estado a concurso a entidades con personalidad jurídica propia y ahí cabemos todos, y se va a hacer esa actividad en las propias oficinas de empleo. Lo que es responsabilidad de las administraciones es garantizar un nivel del estado de bienestar con titularidad pública y con gestión pública y eso se hace a través de la oferta de empleo público, eso no se hace a través de la privatización de sectores esenciales para el mantenimiento del estado de bienestar, y esto hila con una intervención que ha habido

durante la exposición en la que se acusaba al estado de tener un excesivo intervencionismo en el sector de los servicios, porque desde políticas neoliberales se entiende que servicios básicos del estado de bienestar como son servicios sociales, la sanidad, los servicios públicos en general el estado es intervencionista y lo que hay que hacer es privatizar el correo, privatizar la sanidad, pero eso sí con una inversión en las infraestructuras de los impuestos de todos los ciudadanos. Así pues que la pregunta no es tan banal si rascamos en profundidad de lo que hay detrás de esas políticas que como decía al principio es cuestión de donde se orienta la brújula y de dónde está el norte.

### **Intervención de D. José Luis Martínez Laseca**

Yo creo que esto nos llevaría a otro debate, el de la privatización, el de la organización de las administraciones públicas, el de la organización de los servicios, pero habría que preguntar también quien se ha encargado de la privatización, que se haya efectuado una privatización concreta de los servicios sociales... me gustaría saberlo para poder actuar con conocimiento de causa.

Lo que sí es fundamental, y esto es una reflexión que hago como funcionario, es que la administración cada día se tiene que justificar más, es decir, que los empleados públicos somos un sector favorecido en los tiempos de gran flexibilidad, tenemos un empleo muy inflexible y en tiempos de inestabilidad, tenemos un empleo estable, somos en el conjunto de la sociedad de los sectores más favorecidos y esto lo tenemos que justificar y nos lo tenemos que ganar, como reflexión general, porque si no el resto de la sociedad, los que no tiene empleos estables, no nos lo consentirán y obviamente tendrán razón.