

## DIAGNÓSTICO Y GESTIÓN DEL EMPLEO

MARTÍN AUZMENDI

### 1. Introducción

Hablar de empleo es hablar de una de las cuestiones que más determinan la vida de las personas. Hablar de empleo es hablar de trabajo. Y del trabajo depende la posibilidad o no de las personas de ser ciudadanos con plenos derechos, disponer de un medio de realización personal y de unos recursos económicos que le permitan un ámbito de autonomía y bienestar. El hecho de disponer o no de empleo es una de las situaciones que contribuyen en la actualidad a la existencia de la división social. En definitiva estamos ante una materia de gran trascendencia, no sólo económica, sino social.

Durante los últimos meses se nos están presentando estadísticas positivas que nos indicarían una reducción importante de la población en desempleo. Pero a pesar de la evolución positiva detrás de las frías estadísticas hay personas que siguen en desempleo en contra de su voluntad, miles de jóvenes y mujeres que esperan una oportunidad para dejar de ser ciudadanos de segunda. Mientras existan conciudadanos que un pueden acceder a un puesto de trabajo estaremos hablando de una sociedad injusta.

La materia del empleo y su gestión cabría enfocarlo desde muchos puntos de vista, sociológico, económico, sectorial, territorial, condiciones de empleo, etc. Lo que no cabe duda es que los índices de empleo no dejan de ser un indicador de cómo va la economía de un país y la situación en que vive su población. Por mi parte voy al hacer una referencia al marco jurídico que regula la gestión, los agentes que intervienen en la gestión y un análisis de la complejidad que la caracteriza.

En el empleo inciden una serie de factores como las ventajas competitivas que ofrece un territorio en infraestructuras, formación, suelo y relaciones laborales.

## 2. Marco jurídico

La Constitución en su artículo 35 dispone que todos los ciudadanos tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia. La regulación de dicho derecho se remite a un Estatuto de los Trabajadores que ha de aprobarse por Ley.

El Estatuto de los Trabajadores en su art. 4.1.a) reproduce lo dispuesto en la Constitución estableciendo que el derecho al trabajo y la libre elección de profesión u oficio constituyen un derecho básico de los trabajadores.

La Constitución establece también que los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y de manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales.

El Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho al trabajo como derecho básico pero no desarrolla su ejercicio. Dado que los poderes públicos no garantizan su ejercicio, se trata de un derecho cuyo ejercicio depende en buena medida del mercado.

Por lo tanto, el deber de trabajar proclamado por la Constitución no deja de ser una norma vacía de contenido. ¿Qué consecuencias resultan para quien deseando trabajar no puede hacerlo porque no se le ofrece dicha posibilidad? Ninguna, salvo la evidente y dramática de pasar a formar parte de los ciudadanos de segunda privados del ejercicio de un derecho básico.

Para las situaciones de desprotección la Constitución establece que los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo.

El problema con el que nos encontramos es que, con independencia de lo dispuesto en la Constitución ni se garantiza el ejercicio del derecho al trabajo ni la totalidad del colectivo de los desempleados tienen garantizado el acceso a suficientes prestaciones sociales.

En cuanto al Estatuto de Autonomía, dispone que los poderes públicos vascos, en el ámbito de su competencia impulsarán particularmente una política tendente a la mejora de las condiciones de vida y trabajo y adoptarán aquellas medidas que tiendan a fomentar el incremento del empleo y la estabilidad económica.

En el ámbito competencial, corresponde a la Comunidad Autónoma del País Vasco la ejecución de la legislación laboral, asumiendo las facultades y competencias que en este terreno ostenta actualmente el estado respecto a las relaciones laborales; la facultad de organizar, dirigir y tutelar, con la alta inspección del estado, los servicios de éste para la ejecución de la legislación laboral, procurando que las condiciones de trabajo se adecuen al nivel de desarrollo y progreso social, promoviendo la cualificación de los trabajadores y su formación integral.

Desde el año 1979 se ha venido discutiendo sobre si la política de empleo estaba encuadrada o no en el título competencial relativo a la ejecución de la legislación laboral. Desde el Gobierno Central se ha venido considerando que la gestión de empleo no formaba parte de la ejecución de la legislación laboral pero el Tribunal Constitucional ha establecido la doctrina en virtud de la cual en la legislación laboral ha de entenderse comprendida la materia de empleo. Con todo las transferencias no se han llevado a cabo.

### **3. La gestión del empleo y la intervención de los poderes públicos en el mercado de trabajo**

La gestión de empleo comprende el conjunto de actuaciones que cabe desarrollar para facilitar la empleabilidad de las personas, la casación de la oferta y demanda (intermediación) y el mantenimiento del empleo.

Hay una pluralidad de agentes y sectores que intervienen en el mercado de trabajo. Estos agentes son de carácter público y privado y su papel ha ido cambiando en el tiempo.

La acción de casar la oferta y demanda ha tenido y tiene una importancia económica y social de primer orden. Dicha acción tiene una transcendencia social de primer orden dado que en el contrato de trabajo se produce una transacción de la fuerza, de la capacidad y habilidades de las personas para trabajar. De ahí que dicha acción haya sido objeto de regulación por los poderes públicos.

Con todo, se ha producido una transformación en la gestión del empleo. De la exclusividad de los poderes públicos en la tarea de intermediación se ha pasado a un modelo en el que tiene presencia la participación privada. Esta exclusividad ha sido más formal que real dado que en la práctica el sector privado siempre ha estado realizando tareas de intermediación.

Dentro de esta transformación, la preocupación de los poderes públicos se va volcando cada vez más hacia la tarea de acompañamiento de los desempleados con mayores dificultades para el acceso al empleo.

Habida cuenta que la intermediación no ofrece grandes problemas en tanto existan empresas oferentes de trabajo y trabajadores cualificados en desempleo, la

información, orientación y apoyo en la adquisición de la cualificación profesional para poder colocarse es quizás el trabajo más importante y el más difícil a realizar.

Los poderes públicos se van a tener que ocupar cada vez más de aquello que el sector privado, salvo los sectores de iniciativa social sin fin de lucro, ni se ha ocupado ni se va a ocupar en el futuro de los sectores con mayores dificultades de inserción en el mercado de trabajo; los afectados por las situaciones de exclusión, pobreza y marginación

Desde este punto de vista la gestión del empleo sigue siendo un tema demasiado importante como para dejar exclusivamente en manos del mercado.

La gestión del empleo tiene un marco regulador constituido por la legislación laboral y los convenios colectivos. Los Convenios Colectivos tienen cada vez un mayor contenido en lo que a materias relativas a empleo respecta.

#### **4. Los servicios de empleo**

En cuanto a los servicios de empleo no podemos obviar las obligaciones que se derivan del Convenio Nº 88 de la OIT suscrito por el Estado que entre otras cosas establece:

El deber de mantener o garantizar un servicio público y gratuito de empleo.

El servicio de empleo deberá consistir en un sistema de oficinas de empleo, sujeto al control de los poderes públicos competentes en la materia.

Celebrar los acuerdos necesarios con las organizaciones sindicales y patronales a través de la creación de Comisiones consultivas de carácter paritario.

El personal del servicio de empleo deberá estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y condiciones de servicio les independicen de los cambios de Gobierno y de cualquier influencia exterior indebida.

Los contenidos del Convenio que se ha citado determinan el carácter del servicio de empleo. En nuestro caso, producida la transferencia, el Gobierno Vasco debería tener presentes dichas normas al organizar la gestión del servicio en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Ello es así dado que los Tratados Internacionales obligan también a los poderes públicos vascos.

En el Estado el INEM ha sido el ente público de empleo estatal que respondía a la filosofía y mandato OIT.

A pesar de los intentos de superar sus carencias, el INEM, órgano encargado en principio para prestar servicios integrados de Empleo y Formación Ocupacional, con excepción de la función relativa al reconocimiento de las prestaciones

por desempleo no ha cumplido satisfactoriamente el resto de las funciones. La carencia han estado sobre todo en la información, orientación y formación de los desempleados adaptada a las necesidades del mercado de trabajo y la ausencia de una intermediación eficaz. Desde hace mucho tiempo, lo verdaderamente cierto es que, salvo excepciones, las empresas que necesitan contratar a trabajadores no se dirigen al INEM.

Por lo demás, el INEM tiene el control de las contrataciones. Así, los trabajadores tienen la obligación de inscribirse en las Oficinas de Empleo cuando hayan de solicitar la ocupación, el empresario de informar en la oficinas públicas de empleo los contratos realizados y tanto los empresarios como los trabajadores de comunicar las bajas.

El monopolio formal del INEM en cuanto a la intermediación en el mercado laboral se rompe en el año 1995. El artículo 16.2 del E.T. prohibía la existencia de Agencias Privadas de Colocación, de cualquier clase y ámbito funcional que tenga por objeto la contratación laboral de todo tipo. En marzo de 1995 se modifica dicho artículo que es el 16.2 actual que pasa a establecer lo siguiente:

“Se prohíbe la existencia de agencias de colocación con fines lucrativos. El Servicio Público de Empleo podrá autorizar, en las condiciones que se determinen en el correspondiente convenio de colaboración y previo informe del Consejo General del INEM, la existencia de agencias de colocación sin fines lucrativos, siempre que la remuneración que reciban del empresario o del trabajador se limite exclusivamente a los gastos ocasionados por los servicios prestados...”

Las Agencias de Colocación que se constituyan no podrán tener carácter lucrativo. La existencia de agencias retribuidas de colocación está prohibida por los Convenios 34 y 96 de la OIT.

En orden a responder a la situación del INEM y a su necesaria reforma, el Gobierno Central por REAL DECRETO 735/1995, de 5 de mayo, procedió a regular **las Agencias de Colocación sin fines lucrativos y los Servicios Integrados para el Empleo.**

Las Agencias de Colocación se configuran como entidades colaboradoras del INEM en la intermediación en el mercado de trabajo y tienen como finalidad ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo y a los empleadores a la contratación de los trabajadores apropiados para satisfacer sus necesidades.

Están sometidas a autorización administrativa del INEM y la función que se les atribuye es el de la intermediación en el mercado de trabajo. Es una forma de legalizar una situación de hecho porque las agencias privadas ya venían funcionando desde hace algún tiempo.

Con su legalización desaparece el monopolio del INEM en cuanto a intermediación en el mercado de trabajo respecta. De hecho dicho monopolio había desaparecido dado que desde hace muchos años la mayor parte de la colocación

se realizaba fuera del INEM. En el año 1998 sólo el 10 por ciento de las contrataciones se hicieron mediante el INEM.

Junto a las Agencias de Colocación se regulan los Servicios Integrados para el Empleo que comprenden la organización y articulación de las políticas activas de empleo relativas al proceso completo de acompañamiento del demandante en su búsqueda de empleo a través de entidades asociadas.

Las Entidades Asociadas, pueden ser entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro que, a través de la suscripción del oportuno convenio con el Instituto Nacional de Empleo, participan en las actuaciones tendentes al incremento de la capacidad de ocupación de los demandantes de empleo.

La regulación de las Agencias de Colocación y los Servicios Integrados para el Empleo supone una profundización en la reforma con especial incidencia en el ámbito de la intermediación y descentralización de la gestión de los servicios públicos de empleo.

Estas reformas junto con la transferencia de las políticas activas de empleo (formación profesional ocupacional) a las CC.AA., salvo la Comunidad Autónoma Vasca, y la asunción de la formación continua por HOBETUZ en nuestro ámbito y el FORCEM en el resto del Estado hace que el INEM mantenga básicamente las funciones siguientes:

- **Los programas de promoción y gestión de empleo.** Comprende la inscripción en los demandantes de empleo: información y orientación profesional, intermediación en el mercado laboral, el registro de determinadas contrataciones y la concesión de subvenciones y reducciones en la cuota empresarial de la Seguridad Social por la contratación de trabajadores que pertenecen a determinados colectivos corresponde al INEM.
- **La gestión de las prestaciones por desempleo.** El reconocimiento de las prestaciones por desempleo sigue siendo desempeñado en exclusiva por el INEM.

Se mantiene el proyecto de que el abono de las prestaciones de desempleo pase al INSS.

## 5. Los servicios de empleo en la Comunidad Autónoma del País Vasco

Si bien el Estatuto de Autonomía reconoce al País Vasco competencias en la materia, lo cierto es que las funciones y los servicios correspondientes no han sido transferidos y la Comunidad Autónoma Vasca no ha desarrollado plenamente sus competencias.

Durante los últimos años, en paralelo a la discusión sobre la transferencia o no del INEM se han ido creando servicios y desarrollando programas propios de la Comunidad Autónoma por parte del Gobierno Vasco, Diputaciones, Corporaciones Locales y Agencias de Desarrollo Comarcal o Local. Esta proliferación y, en algunos casos, duplicidad de programas y servicios lejos de contribuir a la prestación de más y mejores servicios ha derivado en confusión, incremento del gasto público e ineficiencia.

En el País Vasco, se constituyeron en su momento los Comités de Empleo y Formación, que podían haber sido el embrión de los Servicios para el Empleo del País Vasco pero en el año 1992 se puso fin a la experiencia. En 1993 se procedió a crear la Sociedad Pública "EGAILAN" con el objeto de promocionar la Formación y el Empleo. Al amparo de esta Sociedad Pública, en el año 1996, se pone en marcha el Servicio Vasco de Colocación, LANGAI.

La transferencia de las políticas activas y pasivas de empleo plantearían la oportunidad de crear unos servicios de empleo y formación profesional que atiendan a las necesidades de nuestra estructura económica y las derivadas del modelo social y económico a desarrollar para una sociedad vasca integrada y cohesionada.

Conforme a lo establecido en el Estatuto de Autonomía la Comunidad Autónoma Vasca tiene competencias de ejecución de la legislación estatal en materia de empleo.

Los traspasos de servicios y funciones pendientes en materia de empleo y formación profesional son los siguientes:

Las funciones y servicios dedicados a la promoción y gestión de empleo que la Administración Central presta en el País Vasco.

La programación y gestión de los programas de formación profesional ocupacional que en la actualidad gestiona el INEM.

Las funciones y servicios dedicados a la gestión de las prestaciones por desempleo.

La Sentencia del Tribunal Constitucional de 28 de noviembre de 1996 en torno al Recurso de Inconstitucionalidad de la Ley de Infracciones y Sanciones en el orden Social interpuesto por el Gobierno Vasco en el año 1988 viene a fijar la delimitación competencial en materia de Empleo y Seguridad Social. Conforme a esta sentencia ya no existen dudas sobre la constitucionalidad de la transferencia de las políticas activas del INEM a la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Por lo tanto, las funciones y servicios dedicados a la promoción y gestión de empleo y la programación y gestión de los programas de formación profesional ocupacional que en la actualidad gestiona el INEM son competencia de la Comunidad Autónoma Vasca. Con todo, la transferencia de la formación profesional ocupacional puede tener su complejidad sobre todo en lo relativo a la función de recaudación de la cuota de formación profesional. En todo caso se trata

de problemas técnicos que han de tener una solución mediante la negociación entre los Gobiernos Vasco y Central.

En la actualidad existe en la Comunidad Autónoma del País Vasco la Sociedad Pública “EGAILAN” creada por el Gobierno Vasco en el año 1993 para la promoción de la Formación y el Empleo.

Mediante el Decreto 142/1993, de 11 de mayo, el Gobierno vasco autorizó la creación de la Sociedad Anónima Pública para la promoción de la Formación y el Empleo.

La motivación de la iniciativa, según el Decreto 142/1993, de 11 de mayo, que autoriza su creación dice:

“En estos momentos, ante la gravedad de la crisis y la creciente demanda de servicios de empleo y formación por parte de la sociedad vasca, y en tanto no se produzcan la oportunas transferencias del I.N.E.M. y/o participación de la Administración Vasca en la reforma de dicho instituto junto con los agentes económicos y sociales, se considera la creación de una Sociedad Pública de promoción de la Formación y el Empleo como instrumento de gestión al servicio de las políticas activas de empleo y formación, para su mejor difusión, promoción, ejecución y evaluación”.

En el año 1996 el Gobierno Vasco pone en marcha el Servicio Vasco de Colocación que se configura como una Entidad Asociada al INEM. Su nacimiento estuvo rodeado de grandes dosis de escepticismo, cuanto no de abierta oposición. La transferencia ofrecería la posibilidad de replantear su papel. Algunos lo definieron como chiringuito informático.

Desde la perspectiva de la Comunidad Autónoma Vasca, habida cuenta que se ha creado un ente específico para la gestión de la formación profesional continua, el Servicio Público de Empleo debería atender de modo prioritario a la inserción del demandante en el mercado de trabajo garantizando la igualdad de oportunidades en el derecho de acceso al trabajo.

Sin ánimo de ser exhaustivo se enuncian algunas de las características que deberían tenerse en cuenta al abordar su configuración, funciones y estructura.

#### a) **Servicio integral**

Debería ser un servicio de empleo de carácter integral que ponga el acento sobre todo en la asistencia a los desempleados para que puedan estar en mejores condiciones de acceder al mercado de trabajo. Habida cuenta que la intermediación no va a ofrecer problemas en tanto existan empresas oferentes de trabajo y trabajadores cualificados en desempleo, la información, orientación y apoyo en la adquisición de la cualificación profesional para poder colocarse es quizás el trabajo más importante y el más difícil a realizar.

**b) Racionalización y optimización de recursos y evitar duplicidades**

El Servicio Vasco para el Empleo debería procurar evitar la duplicidad de servicios integrando, en la medida de lo posible, los medios humanos y materiales existentes que se consideren necesarios para el proyecto. Su creación ha de estar precedido por un acuerdo político que comprometa a todas las administraciones públicas vascas con relación al modo de articular la gestión de los servicios públicos de empleo en Euskadi. En estos momentos en la Comunidad Autónoma Vasca están gestionando programas de empleo y formación profesional el INEM, Gobierno Vasco, Diputaciones Forales, Ayuntamientos y las Agencias de Desarrollo Comarcal en algunos casos. Existen muchos servicios pero los que se prestan no resultan satisfactorios para los trabajadores desempleados y empresas.

En todo caso, con carácter previo a la adopción de cualquier iniciativa debería clarificarse el modelo de servicios públicos de promoción y gestión de empleo a desarrollar desde las instituciones del autogobierno vasco. Un servicio que asuma las tareas de promoción de la formación y empleo, la colocación, información, orientación y formación profesional de los demandantes de empleo.

Asimismo, se ha de clarificar el papel de cada administración en orden a evitar duplicidades, racionalizar y optimizar los recursos. El Servicio Vasco para el Empleo tiene que integrar todos los recursos públicos destinados a la formación y colocación de los desempleados y demandantes de empleo. Esta racionalización va a poder producirse también en el ámbito de los programas de empleo y formación ocupacional de los desempleados. Ahora coexisten los programas de formación ocupacional y de fomento del empleo del Gobierno Central y del Gobierno Vasco. La transferencia de la competencia de las políticas activas posibilitará la definitiva integración de todos los programas en una única política de empleo a ejecutar en la Comunidad Autónoma Vasca.

**c) Descentralización de la gestión**

El esfuerzo racionalizador ha de conllevar en paralelo el diseño de un modelo de gestión que responda a las necesidades de las empresas y los trabajadores. A la luz de las experiencias existentes y de la estructura de la Comunidad Autónoma habría que definir un modelo de gestión con la incorporación de la figura de los entes colaboradores del Servicio Vasco de Empleo, definiendo la colaboración según acciones a desarrollar porque no todos van a estar en condiciones de hacer de todo.

Un servicio de empleo para ser eficaz ha de disponer del máximo de información sobre el mercado de trabajo en relación estrecha con las empresas y en orientar y preparar a los desempleados para que puedan acceder al mercado de trabajo. Un servicio profesional y ágil que por su eficacia y buen hacer inspire confianza en las empresas y los trabajadores.

d) **La participación de los agentes sociales en la gestión**

Dicha participación debe facilitar la concertación en orden a alcanzar un consenso básico entre aquellos que están llamados a desempeñar un papel fundamental en hacer que los objetivos que se establezcan puedan convertirse en realidad.

En todo caso, el hecho de que tras 20 años de Estatuto de Autonomía los servicios de empleo y formación no hayan transferidos y no dispongamos de un Servicio propio de Empleo resulta decepcionante.

**6. Colaboración sector público-privado y el papel de la empresa en la gestión del empleo**

Hay una cuestión que no se tiene demasiado en cuenta y es que, en definitiva, el ámbito donde se lleva a cabo fundamentalmente la gestión del empleo es en y por las empresas. Teniendo presente que en la estructura empresarial de nuestro país la Pequeña y Mediana empresa es la predominante, podemos concluir que es en el ámbito de nuestra pequeña y mediana empresa donde se desarrolla en buena medida la gestión del empleo de nuestro país. De ahí la necesidad de que los recursos destinados a la formación traten de responder a las necesidades de las empresas. Esta es una preocupación planteada con insistencia desde el ámbito empresarial y asumida de forma creciente por los centros de formación. De ahí la importancia de la entre los Centros de Formación y las Empresas es fundamental. Es en este marco donde se ha de plantear la necesidad de la colaboración entre la Universidad y las empresas; colaboración que lógicamente se ha de establecer desde el respeto a la autonomía de la Universidad.

En todo caso, se puede afirmar que el tema del empleo no es la preocupación fundamental de las empresas. Se contrata a los necesarios para hacer frente a los objetivos de la empresa y punto. El análisis de mejorar las posibilidades de empleabilidad no está en las agendas de los responsables de personal. Esto tiene una lógica dado que, en principio, las empresas no tienen porque contar con más personal que el necesario para atender a sus compromisos y objetivos empresariales. Sin embargo, en algunas ocasiones se podría ser algo más ambicioso. Las inercias pesan también en el ámbito de los Recursos Humanos y ello, puede en ocasiones, originar el desaprovechamiento de las posibilidades de empleo existentes. La representación empresarial considera que cabría crear más empleo si el mercado laboral resultante de la legislación laboral vigente no fuera tan rígido. En todo caso, la empresa constituye un ámbito idóneo para, a través del diálogo y la generación de un clima de confianza, lograr acuerdos que contribuyan a la creación de más empleo.

Aun siendo el de la contratación una facultad que corresponde a las direcciones de las empresas, la materia de empleo se está incorporando cada vez más a la

negociación en las empresas y el variado contenido de los acuerdos que se están logrando indica que se trata de una cuestión que puede dar mucho de sí. La negociación colectiva constituye sin duda un marco idóneo para analizar las necesidades y posibilidades de empleo en las empresas. Los pactos de empleo en las empresas permiten adecuar las contrataciones a las necesidades reales en las mejores condiciones posibles y contribuyen a dar estabilidad a las relaciones laborales.

## 7. Prepararse para un futuro mucho más complejo

Estamos asistiendo a grandes transformaciones en la economía, las relaciones sociales, el mundo del trabajo y hasta en los servicios de empleo. El desarrollo tecnológico y la sociedad de la información plantean interrogantes sobre su incidencia en el empleo y el papel de las personas en la economía y las relaciones sociales. Siendo los cambios muy importantes, las personas van seguir desempeñando un papel fundamental. Los profesionales que intervengan en la gestión de recursos humanos en las empresas, la formación en los centros o la Universidad, etc. se van a encontrar con una realidad compleja y cambiante a la que van a tener que hacer frente en permanente proceso de adaptación.

La denominada nueva economía constituida por el sector de las nuevas tecnologías, además de constituir uno de los sectores que más empleo está generando, está dando lugar a la presencia de nuevas formas de intervención en el mercado de trabajo. En los estudios que en relación con los servicios de empleo se impartan en la Universidad o en la Enseñanza Secundaria habrá de tenerse en cuenta esta nueva realidad.

Por lo tanto, la implantación de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo en la UPV/EHU, en la línea de dar respuesta a las necesidades existentes en el mundo del trabajo de nuestro entorno, habrá de proporcionar una formación general sobre los principios y valores que deberían informar su vida profesional, unos conocimientos teóricos en materia de trabajo y empleo y de realidad de las empresas, del mundo del trabajo y las organizaciones e instituciones de carácter socio-laboral.

Una de las lagunas que presentan los alumnos que han realizado estudios de materias que tienen alguna relación con la Licenciatura que se trata de implantar es la ausencia de una formación práctica. Esta formación práctica se trata de adquirir una vez terminados los estudios en la Universidad. La implantación de esta nueva Licenciatura plantea la oportunidad para analizar alternativas en orden a que los conocimientos teóricos sean complementados con unos conocimientos prácticos, siendo para ello imprescindible proporcionar a los alumnos los medios necesarios para que puedan acceder en las condiciones adecuadas. El valor añadido con el que pueden contar las personas que estudien dicha Licenciatura con rela-

ción a quienes cursen estudios con los que existen puntos de conexión residiría precisamente en los conocimientos prácticos que puedan adquirir de la realidad que tenga relación con las materias que van a constituir sus planes de estudios.

Las experiencias de formación en alternancia que durante los últimos años vienen aplicando los centros de formación profesional están ahí para no incurrir en los errores que se hayan podido cometer. A los responsables del Departamento en que esté ubicada la Licenciatura les corresponderá establecer unas relaciones muy estrechas con las organizaciones empresariales, sindicales, las administraciones públicas y las instituciones de carácter socio-económico y laboral. Garantizar a los alumnos que en los centros a los que acuden van a poder desarrollar el plan que se fije en los acuerdos de colaboración va a constituir uno de los retos fundamentales. Del modo en que se realice el acceso de los alumnos a los conocimientos prácticos va a depender en buena medida la utilidad y el futuro de la Licenciatura.

## Notas

### INEM. Agencias de colocación

Con la puesta en marcha de las agencias de colocación sin ánimo de lucro se plasma el final del monopolio del INEM en la intermediación laboral. En realidad, al igual que las empresas de trabajo temporal (ETT)<sup>i</sup>, algunas bolsas de trabajo dependientes de instituciones públicas y entidades municipales funcionaban de forma *alegal* desde hacía años como precedente de las ahora reguladas agencias de colocación.

El nuevo papel del INEM se ciñe a dos facetas esenciales: como agencia de colocación pública y gratuita (similar a las que se creen desde las comunidades autónomas o ayuntamientos) y como organismo de servicios. Sin embargo, la diferencia esencial –además de la lógica experiencia acumulada– está, en la población a la que irán dirigidas prioritariamente sus acciones: los colectivos con mayores dificultades para la inserción laboral. **En este sentido, es fácil deducir que el campo de acción prioritario del nuevo INEM serán los jóvenes, los parados de larga duración y las mujeres.**

### Formación-evaluación

Las empresas innovadoras fueron las primeras en darse cuenta hace tiempo de la necesidad de incrementar la formación de sus empleados como forma de conseguir ventajas competitivas con relación a las otras compañías del sector. Hasta no hace mucho eran escasas las empresas que se tomaban en serio ese primer paso que se orientaba exclusivamente hacia la formación de latos directivos o de trabajos manuales.

El establecimiento de un sistema generalizado de ayudas para la financiación pública de los módulos de formación (especialmente para la llamada formación continua) ha sido el punto de arranque hacia una situación que empieza a acercarse paulatinamente a lo que ocurre con nuestros vecinos comunitarios. Aquí todavía no estamos al mismo nivel que Alemania o Francia en cuanto a dinero dedicado a la formación de los empleados (el 1% de la masa salarial bruta), pero, sin embargo, el camino nos lleva a una progresiva convergencia con UE.

**Logrados parcialmente** estos dos aspectos (conciencia empresarial de la necesidad de formación y financiación pública de los programas), el escalón siguiente no es otro que evaluar los resultados. Saber cómo se aprovecha tanto el dinero privado como, especialmente, el público.

Esa evaluación de los fondos corre pareja, a su vez, con la calidad o no de los propios centros que imparten sus clases para las compañías. Niveles de acreditación, aunque no sean oficiales, son necesarios para que no se despilfarre el dinero y para el mejor aprovechamiento de los alumnos-trabajadores.

Probablemente, hasta hace poco tiempo, la formación se planteaba en muchos casos como un “premio”. El pretexto era un curso, pero en realidad en lo que consistía la acción de un viaje, pagado por la empresa, y en el que se daba un “cursillito”.

Esa cultura de la formación como premio no obligaba a las empresas a evaluar ni a conocer el nivel de calidad de los centros de formación contratados. Ahora, eso ya no vale. Ni por bien de la empresa (que puede sacar provecho de la formación de sus empleados), ni de los trabajadores (cada vez más se habla de concepto de empleabilidad), ni de quien financia mediante fondos públicos esas acciones. Todos tienen que responder de que el dinero se emplea bien y de que las acciones formativas son útiles para el empleado y la empresa. El camino de la evaluación y de la acreditación de calidad de los centros formativos no acaba más que empezar.

### **Función de recursos humanos en las empresas**

¿Y cuáles son estas funciones en las que se pone demasiado empeño? Pues, en la colaboración en la reducción de la plantilla; en la informatización de la gestión del departamento; en gestionar las relaciones laborales, y en controlar y reducir costes de personal. En definitiva, unas respuestas bastante significativas sobre dónde se está realmente en lo que pomposamente se habla de gestión de recursos humano: ¿dónde está motivar para el desempeño?, ¿dónde está la mejora de las competencias de los empleados? Sarcásticamente se podría decir que todo eso (las mejores intenciones) se dejan para el futuro. Como ha señalado Antonio Calvo-Manzano, vicepresidente de la Asociación para la Forma-

ción y Desarrollo de la Empresa (AFYDE), durante la presentación del I Foro de Dirección de Recursos Humanos “es hora de que se pase a la acción: hay que pasar de las palabras a los hechos”.

Las conclusiones del estudio realizado sobre el futuro de los recursos humanos dibuja una tendencia hacia la necesidad de esta función por “aproximarse al negocio” de la compañía.

El cambio de perfil de los profesionales que desempeñan el rol de los recursos humanos debe ir dirigido, según se desprende del trabajo realizado por Towers Perrin, hacia el conocimiento del negocio, a la anticipación de cambios internos o externos, o al diseño y transmisión de la estrategia de la política de personal.

Para llegar a esta nueva fase, primero será preciso aprobar la actual (algo que el estudio parece poner en duda para las empresas españolas y europeas). La cuestión sería pasar de la mera política de personal a la de gestión de recursos humanos y pegar el salto a lo que los autores del estudio señalan como la “reinención” de esa nueva gestión. La mayor parte de las empresas apenas se encuentran a medio camino entre la primera y la segunda fase.

**Soñar es gratis**, sin embargo. Reinventar la gestión de los recursos humanos consistiría en las siguientes cuestiones:

- Recursos humanos se configura como un servicio de asistencia a la línea, último responsable de la gestión de sus recursos, destacando en próximos años su papel de “educador” de la línea en materia de gestión de recursos humanos. Importante en este sentido será su función de vaso comunicante y fuerza independiente entre la dirección y los empleados.
- Será este interés por aproximarse al negocio lo que requerirá una función generalista, centrada en conocer de lleno la dinámica del negocio y en trazar las grandes líneas de la política de recursos humanos, minusvalorando el papel muy especialista.
- Tendencia hacia la contratación de profesionales externos de alto valor añadido.
- Importancia del conocimiento de idiomas.
- Búsqueda de una estructura flexible que permita el ajuste continuado de las prácticas en función de las expectativas y demandas de la dirección y los empleados será el horizonte hacia el que deba tender el futuro departamento de recursos humanos.
- Entre las actividades que alcanzarán mayor protagonismo destacan aquellas tendentes a alinear los recursos humanos con el negocio, el desarrollo de competencia del personal y la comunicación interna y la retribución del equipo o grupo.

### Comisión europea y formación

Lioba Simon afirma que en vista de la nueva situación laboral y ante los constantes cambios tecnológicos, **“la formación tiene que ir más allá de la educación inicial y desarrollar una capacidad constante para la renovación de las cualidades profesionales de los trabajadores”**.

Cuando se advierte que las políticas educativas europeas deben conciliar la educación general con la formación específica.

Aboga por la formación continuada de habilidades específicas, es decir, **proclama que es necesario combinar una base cultural sólida y amplia con habilidades concretas**.

La literatura y de la filosofía como **“herramientas que permiten al individuo la capacidad de discernir y desarrollar un sentido crítico”**.

**“Frente a la impresión que se está generalizando en el sentido de que la enseñanza debe tener como objetivo crear gestores de la tecnología y de la economía, este Libro Blanco defiende el concepto de cultura general como medio para mejorar la calidad de vida y conseguir el fomento de capacidades como la observación, el sentido común, la curiosidad y el interés por el mundo físico y social a nuestro alrededor”**, señala Simon.

La Comisión Europea identifica cinco objetivos generales que, a su juicio, deben poner en marcha los Estados miembros de la Unión Europea:

- Fomentar la adquisición de nuevos conocimientos.
- Combatir la exclusión.
- Fomentar el conocimiento de tres lenguas comunitarias.
- Equipar la inversión en capital a la inversión en formación.

### Las empresas deben implicarse más en la formación

Pero la medida más directamente relacionada, quizás, con la economía es la que hace referencia a la necesidad de acercar la educación al mundo empresarial. **“Las empresas deben implicarse más en el proceso de formación”**. “Pero esta implicación no debe ser únicamente con la formación de sus trabajadores, sino a nivel escolar y en la formación permanente. **Los programas de aprendizaje que prevean prácticas en empresas de toda la Unión Europea deben ser prioritarios; resultan clave en la búsqueda de soluciones al problema del paro”**.

A este panorama se añade una lista de propuestas, entre las que destacan la necesidad de escuelas que proporcionen **“una segunda oportunidad” a quienes han quedado excluidos del sistema educativo reglado** y la inversión de capital en la red pública **“por encima de criterios de austeridad”**.