

LAS NOTICIAS

de CEOE

NUMERO 281 - MAYO, 2004



Junta Directiva de CEOE.

DECLARACIÓN INSTITUCIONAL

CEOE, ABIERTA AL DIÁLOGO SOCIAL CON GOBIERNO Y SINDICATOS PARA LOGRAR MAYOR BIENESTAR Y EMPLEO

CEOE ha emitido una Declaración Institucional, tras la reunión de su Junta Directiva del 21 de abril, en la que “*valora positivamente el compromiso de diálogo y negociación que ha asumido el Presidente del*

Gobierno, José Luis Rodríguez Zapatero, con las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empresarios, para conseguir mayor bienestar y empleo, mediante el fortalecimiento de la competi-

tividad de la economía y de las empresas; y hace pública su voluntad de llegar a acuerdos con el Gobierno y las centrales sindicales para la consecución de dichos objetivos”. (Información en páginas 4 y 5)

PLANTEAMIENTOS EMPRESARIALES

- Felicitaciones al Presidente del Gobierno por su triunfo electoral
- Mantenimiento de la defensa de la libertad de empresa y de la unidad de mercado
- Ofrecimiento de diálogo social y voluntad de lograr acuerdos con Gobierno y Sindicatos para crear más empleo
- Conseguir un sistema económico más competitivo, más abierto y más cohesionado socialmente
- Refuerzo de la estabilidad presupuestaria e impulso de la Estrategia de Lisboa
- Evitar la deslocalización del ahorro y fomentar las inversiones empresariales
- Más inversión en investigación, desarrollo e innovación, así como en educación y formación
- Control de costes laborales y medioambientales, eficiencia de las Administraciones e impulso a las infraestructuras
- Compromiso a participar en el consenso social invocado por el Gobierno para posibles reformas constitucionales y estatutarias
- Apoyo a todas las acciones encaminadas a erradicar el terrorismo y a fortalecer el papel internacional de España

LIBROS

"Veinte años de privatizaciones en España"

Joaquín Trigo Portela

Edita:

Instituto de Estudios Económicos

Págs: 117

En el presente libro se pasa revista a los objetivos perseguidos por las privatizaciones realizadas en España, sobre todo las efectuadas desde 1996. El propósito es mostrar la coherencia entre las finalidades propuestas y los resultados conseguidos en cada uno de los ámbitos en que se esperaban modificaciones inducidas por el cambio en la propiedad en el marco de regulación, tanto en



las que se realizaron a través de Operaciones Públicas de Venta como en las ventas con Plan Industrial incorporado.

El autor refleja las múltiples facetas que tiene la privatización de empresas públicas. Entre otros aspectos, se apunta cómo ha sido un instrumento adecuado para aumentar la eficiencia de las empresas implicadas, introducir competitividad, ayudar a

la eliminación del déficit público, ampliar los mercados financieros y estimular el ahorro particular. Más allá del volumen de ingresos generados y de la naturaleza de la regulación que la han acompañado, se incide también en cómo ha afectado a la vida de los ciudadanos en forma de más oferta,

mayor calidad y menores precios; y se recalca su relevante contribución al mantenimiento del empleo y

ACTOS de INTERÉS

● Reunión del **Comité de Coyuntura y Política Económica** de CEOE

- 10 de mayo

- 14 de junio

● **Comité Ejecutivo**

- 12 de mayo

- 16 de junio > (10,30 h.)

● **Junta Directiva**

- 12 de mayo

- 16 de junio > (12,00 h.)

de la actividad de las empresas privatizadas. Con la experiencia acumulada, se pretende finalmente hacer un balance de lo realizado y extraer lecciones que orienten los pasos que se deben dar de cara al futuro.

ENTRENAMIENTO EN COMUNICACIÓN

El Departamento de Comunicación de CEOE continúa con el programa de Sesiones de Entrenamiento en técnicas de expresión y actuación ante los medios de Comunicación.

Las Sesiones, que se desarrollan en una sola jornada, de 10 a 18 horas, se centran en el análisis de los riesgos y ventajas que la comparecencia en radio y televisión entraña y en la forma en que el entrevistado puede lograr la máxima eficacia en la transmisión de su mensaje a la audiencia.

CALENDARIO DE SESIONES

- 13 y 27 de mayo

- 10 y 24 de junio

* Departamento de Comunicación de CEOE (Diego de León, 50, 7ª planta).
Para las inscripciones, llamar al

91 566 34 11



El mercado de trabajo y la competitividad de las empresas españolas

Los agentes sociales siempre contarán con el apoyo y la proximidad del Gobierno para mejorar las políticas laborales y la productividad del mercado de trabajo. Esta buena predisposición, manifestada por el nuevo ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Jesús Caldera, tras su reciente toma de posesión, transmite buenas vibraciones al querer alejar desde un principio cualquier tentación de imposición en materia de reformas y contar con el concurso de empresarios y sindicatos para modificar el mercado laboral.

AHORA DE LO QUE SE TRATA es de empezar a andar camino y, ante los desafíos derivados de la reciente ampliación de la UE, acometer un conjunto de medidas fundamentales para mejorar la competitividad de nuestro tejido productivo y continuar creando más empleo que el resto de países de la Unión Europea.

EL NUEVO EJECUTIVO es consciente de que el mercado de trabajo las necesita, a la vista de los objetivos definidos en el seno de la Unión; de ahí, la importancia de adoptar reformas, cambios y adaptaciones en diversas materias, y con distinta intensidad, que afectan al mercado laboral.

UNA REDUCCIÓN GENERALIZADA de cotizaciones a la Seguridad Social, tanto para las nuevas incorporaciones como para las ya existentes, tendría una mayor trascendencia para el empleo y es una decisión factible a la vista de los excedentes que año tras año tiene el sistema de Seguridad Social.

LAS MEDIDAS PARA MEJORAR el ajuste entre oferta y demanda de empleo, en materia de intermediación, movilidad, inmigración o formación, deben ser igualmente elementos esenciales de las futuras políticas de empleo. Esta última materia, la formación, se revela como una de las herramientas fundamentales que deben ser más potenciadas, elevando el nivel medio educativo de la población activa, reduciendo los nive-

les de fracaso y abandono temprano de la escolaridad, desarrollando la formación profesional, reequilibrando los distintos niveles de cualificación y fomentando la responsabilidad individual en la formación.

RESULTA TAMBIÉN NECESARIO mejorar el equilibrio entre seguridad y flexibilidad laboral, lo cual pasa por atenuar la dualidad existente entre la contratación temporal e indefinida, la simplificación y acercamiento entre las distintas modalidades contractuales, o el fomento del trabajo a tiempo parcial. Y no menos esencial es una negociación colectiva ágil, eficaz y que responda a las necesidades impuestas por el nuevo marco de relaciones laborales.

OBJETIVO NECESARIO

Reformar el mercado laboral para ganar en competitividad y crear más empleo

El anuncio del Gobierno de que no debilitará ni recortará la negociación colectiva por medio de reformas regresivas es una señal de esperanza que debe "alimentarse". Para ello, sería necesario definir un sistema de negociación en el que el convenio colectivo recuperara su naturaleza de contrato entre las partes, se ampliara el espacio y responsabilidad de la autonomía colectiva, se abordara la dicotomía entre centralización y descentralización y se abrieran espacios a la autonomía individual.

DEL MISMO MODO, en otros planos laborales,

deberían salvarse las disfunciones que perviven en el ejercicio del derecho de huelga, garantizando el libre ejercicio individual tanto del derecho de huelga como del derecho al trabajo; y debería concebirse la seguridad y la salud en el trabajo como un factor de competitividad de la empresa, configurándose como una inversión y no como un coste.

DEBE ACOMETERSE en definitiva una reforma de nuestro mercado laboral que debe abordarse entrando en el fondo y en la naturaleza de las relaciones y echando mano de una herramienta como es el diálogo social, que la experiencia y los frutos alcanzados han demostrado tan útil para el conjunto de nuestra economía.

LAS NOTICIAS
de CEOE

Edita: Servicio de Comunicaciones Internas. Departamento de Comunicación de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). Diego de León, 50 - 28006 Madrid.

Realización y Diseño: Comunicación Gráfica Corporativa S.A. **Gráficos:** Videopress. **Imprime:** Kaher. **Depósito legal:** M. 17.777-1979

CEOE, ABIERTA AL DIÁLOGO SOCIAL CON GOBIERNO Y SINDICATOS PARA LOGRAR MAYOR BIENESTAR Y EMPLEO

■ *CEOE ha hecho pública su voluntad de "llegar a acuerdos con el Gobierno y las centrales sindicales para conseguir mayor bienestar y empleo, mediante el fortalecimiento de la competitividad de la economía y de las empresas".*

En una Declaración Institucional, elaborada tras la reunión de su Junta Directiva el 21 de abril, la Confederación recalca que, como organización que representa a las empresas españolas, *"seguirá manteniendo las directrices sobre las que ha basado su actuación desde que fuera fundada en 1977: defensa de la libertad de empresa y de la unidad de mercado, como principales objetivos; y diálogo social constante y cooperación con las administraciones, las organizaciones sindicales y los partidos, como método permanente para conseguirlo"*.

CEOE valora positivamente el compromiso de diálogo y negociación que ha asumido el Presidente del Gobierno, José Luis Rodríguez Zapatero, con las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empresarios; y coincide con su planteamiento de conseguir una sistema económico más competitivo, más abierto y más cohesionado socialmente, como garantía de la prosperidad de España. En este sentido, recuerda que *"la invocación al mantenimiento de la estabilidad presupuestaria, entendida como equilibrio de las cuentas públicas,*

será crucial para continuar en la senda de crecimiento económico y creación de empleo que se ha seguido en los últimos años".

La Confederación postula el seguimiento de las directrices establecidas en la Cumbre de Lisboa para conseguir que la economía europea sea la más dinámica y eficiente en el plano internacional. Estas directrices fueron en su momento presentadas por la Comisión Europea y aprobadas por los países que forman la Unión.

MEJORAR LA FISCALIDAD

Los anuncios realizados sobre el mantenimiento de la presión fiscal global, una nueva reforma dentro de dos años, y la homologación de nuestro sistema fiscal al habitual en Europa, a juicio empresarial, *"deben tener como objetivo evitar la deslocalización del ahorro y el fomento de las inversiones empresariales"*. Es necesario, sin embargo, hacer compatible este compromiso –añade CEOE– con el anuncio de programas que suponen un implícito incremento del gasto. A su juicio, *"una política de reducción de tipos impositivos puede llevar aparejados*

incrementos de recaudación, porque más contribuyentes se sumen al esfuerzo de mantener la Hacienda Pública".

La Confederación recuerda que *"cualquier proyecto de descentralización fiscal debe salvaguardar la unidad de mercado en este terreno, así como no constituirse en origen de nuevas complicaciones en la gestión de las empresas que operan en el conjunto del territorio español"*.

INCREMENTAR NUESTRA COMPETITIVIDAD

La competitividad de la economía española y su nivel de productividad venían siendo objeto de atención empresarial en los últimos meses, y por ello CEOE celebra que el Presidente del Gobierno haya coincidido con esta preocupación.

La globalización económica y la ampliación a 25 países de la Unión Europea son algunos de los fenómenos que, si bien confieren más oportunidades, también albergan diversos riesgos, como la deslocalización de empresas hoy instaladas en España o la competencia de productos extranjeros fabricados a menores costes.



Junta Directiva de CEOE

La Confederación apunta en este sentido que “una de las mejores formas de incrementar nuestra competitividad es la inversión en investigación, desarrollo e innovación, así como en educación y formación”, en una sociedad en la que la calidad del factor humano es la clave principal. Otros muchos factores de competitividad, como costes laborales y medioambientales, eficiencia de las administraciones, infraestructuras y disposición de capital físico, etcétera, a su juicio, deberán ser también tenidos en cuenta.

PARTICIPAR EN EL CONSENSO SOCIAL

Al margen de los temas estrictamente económicos y sociales, en la Declaración Institucional, CEOE se considera “convocada y comprometida a participar en el consenso social que invoca el Presidente del

Gobierno para las posibles reformas constitucionales y estatutarias, que sin duda tienen implicaciones sobre la actividad empresarial que no cabe desconocer”.

CEOE recuerda que “el formidable impulso político, económico y social de España en el último cuarto de siglo descansa sobre el amplísimo consenso que obtuvo nuestra Constitución, piedra angular de las libertades que disfrutamos y de la convivencia entre comunidades y ciudadanos”.

Cualquier reforma estatutaria, además de contar asimismo con un amplio consenso político y social, a su juicio, “debería tener como límite el respeto a las líneas esenciales de nuestra Carta Magna, a la efectiva unidad de la Nación Española y también a su unidad de mercado, que es una exigencia idéntica a la que

establece la Unión Europea para sí misma”.

APOYAR LA ERRADICACIÓN DEL TERRORISMO

Los empresarios españoles dejan patente también en la Declaración su apoyo a todas las acciones encaminadas a erradicar el terrorismo como factor global de inseguridad, así como al fortalecimiento del papel internacional de España, y especialmente el que, de manera creciente, juegan las empresas españolas en todos los mercados en los que invierten y operan.

CEOE ratifica finalmente su compromiso con todos los procesos racionales de diálogo y negociación, manteniendo sus principios y líneas de actuación empresarial que han rendido los mejores frutos en los últimos años.

HAY QUE SEGUIR CREANDO EMPLEO PARA ALCANZAR LA CONVERGENCIA REAL

Para continuar el proceso de convergencia real es necesario seguir incidiendo en la creación de empleo, “garante efectivo de aumento eficaz, equilibrado y justo de la renta nacional”.

La creación de riqueza produce la creación de empleo; y constituye la mejor utilización de los recursos productivos del país; asegura un crecimiento equilibrado y sostenible, al consolidar la demanda interna como fundamento del crecimiento; y supone conseguir con menor intervención pública un mejor reparto de rentas.

La importancia de la creación de empleo, a juicio empresarial, “no puede hacernos soslayar que es un resultado del crecimiento y no una causa originaria del mismo”. La Confederación apunta por ello el interés de incidir sobre el crecimiento del producto más por el lado de la producción que por el lado de la demanda; observar que las condiciones competitivas mantienen la mayor producción posible en el ámbito nacional; y asegurarse que, ante la exigencia de incremento del producto, la relación de precios relativos entre los factores inclinará la balanza de forma favorable al empleo. Todo ello, sin ignorar no obstante que “éste requiere de la suficiente dotación de capital como



para que el empleo generado sea productivo de forma suficiente como para implicar rentas elevadas y que permitan la convergencia”.

ENTORNO PROPICIO

A juicio empresarial, es necesario un amplio programa de actuación orientado a establecer condiciones que mantengan a lo largo del tiempo el empleo creado. CEOE recuerda que “si el crecimiento se basa en condiciones de mercado exterior, las dimensiones rela-

tivas de nuestra economía y los flujos comerciales deberían protegernos de eventuales fluctuaciones del comercio internacional”; y apunta la importancia del aumento de competitividad como “pre-requisito” para el crecimiento generador de empleo.

El entorno legislativo y formativo supone significativas mejoras horizontales que benefician a todos en igualdad de oportunidades. CEOE se refiere en este sentido al mantenimiento de los consensos básicos tales

como la unidad de mercado y la cohesión social, de los que “*se derivan ahorros importantes para ciudadanos y empresas, así como oportunidades de mejora del bienestar en todos sus órdenes*”. La Confederación menciona la seguridad ciudadana, la baja conflictividad laboral, la “*predictibilidad*” fiscal y el equilibrio presupuestario como tales oportunidades de crecimiento además de exigencias para la convivencia democrática.

FACTORES PRODUCTIVOS

Otra cuestión sobre la que pone el acento CEOE se centra en la utilización relativa de los factores productivos. La Confederación hace hincapié en este sentido en la importancia de “*permitir a los trabajadores generar el producto suficiente como para compensar los costes que supone*”; y recuerda que la reducción de éstos incide en aquellos trabajadores con menor cualificación y posibilidad de acceso al mercado laboral, pero “*el deseo de rentas elevadas es sostenible en el medio plazo mediante la mejora de la capacidad productiva*”.

CEOE insiste en la necesidad de suficiente capital humano para que el físico sea usado con eficiencia y demanda un entorno cooperativo con el tejido productivo. A su juicio, “*la dotación de infra e infoestructuras, la genera-*

lización de la sociedad del conocimiento, la fortaleza de las instituciones civiles y la creación en red de polos dinámicos de desarrollo son elementos que distinguen a las sociedades desarrolladas de las avanzadas”.

Las empresas españolas han mejorado enormemente sus procesos y productos, aumentando la calidad, incidiendo en la innovación y mejorando la atención a mercados y clientes. Sin

MEJORA CONSTANTE

“Debemos atraer la inversión extranjera y mantenerla sobre bases competitivas flexibles y en mejora constante”

embargo, “*persisten diferencias desfavorables con las economías más competitivas como son Japón y Estados Unidos e incluso con nuestros socios comunitarios*”. CEOE recuerda a este respecto que “*la mayor carga regulatoria tanto en mercados de productos como en normativa laboral, así como la deficiente inversión en capital público y humano siguen suponiendo un lastre de competitividad*”.

BASES COMPETITIVAS

La falta de agilidad en la creación o traslado de empresas es también una “*rémora*”, además de “*inadecuada herramienta*” para afrontar el proceso de relocalización mundial de la producción que se produce constantemente. Ante ello, “*hay que asegurar a las empresas la capacidad de salida para que no autolimiten su posibilidad de entrada*”; y, al igual que las empresas españolas invierten en el exterior, “*hay que atraer la inversión extranjera y mantenerla sobre bases competitivas flexibles y en mejora constante, y no sobre trabas administrativas que pueden significar mayores perjuicios a medio y largo plazo*”. La Confederación apunta finalmente que, además de la flexibilidad de la economía, la productividad total de los factores depende de la forma que “*los procesos de producción y de servicios puedan responder rápida y eficientemente a las nuevas demandas, trasladando los factores de capital y de trabajo desde los sectores de más baja productividad a los que presentan mayores oportunidades de futuro*”. A su juicio, esta posibilidad de movilidad de recursos productivos y humanos entre empresas y sectores determina también más oportunidades de atraer a nuestro país más inversiones empresariales.

PROGRAMA DE ACTUACIÓN

- Establecer condiciones para que el empleo creado se mantenga a lo largo del tiempo
- Aumentar la competitividad como "pre-requisito" para el crecimiento generador de empleo

BALANCE DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2003

MÁS DEL 40% DE LOS CONVENIOS DE EMPRESAS VINCULA EL SALARIO A LA PRODUCTIVIDAD

■ Según el Balance de CEOE sobre Negociación Colectiva 2003, en más del 40% de los convenios colectivos de empresa examinados aparecen complementos salariales vinculados a la consecución de objetivos o a la productividad.

El Balance señala en esta línea que se está produciendo la supresión y refundición de partidas salariales en un intento de simplificación y nacionalización de la estructura salarial. Esto se manifiesta, por ejemplo, en el tratamiento del complemento de antigüedad, donde se aprecia una tendencia consolidada de supresión progresiva del mismo, fundamentalmente a nivel sectorial.

Así, en el 31% de los convenios analizados la antigüedad está congelada y el 20% se ha suprimido, sin que se recojan en los convenios fórmulas de cambio de la antigüedad por la suscripción de un plan de pensiones u otras fórmulas de previsión alternativas.

También, destaca que en la negociación de los incrementos salariales y los procedimientos utilizados para su cálculo, siguen siendo mayoritarios los convenios que ligan los mismos a la inflación prevista por el Gobierno en el mes de diciembre para el ejercicio económico siguiente.

En cuanto al incremento salarial pactado para 2003, antes de la aplicación

ANTIGÜEDAD

En el 31% de los convenios analizados la antigüedad está congelada y en el 20% se ha suprimido.

TIEMPO DE TRABAJO

Aunque se vislumbra un avance, es preciso continuar realizando esfuerzos adicionales que permitan una distribución más flexible del tiempo de trabajo.

de la cláusula de garantía salarial, fue del 3'18%. Siguiendo con la tónica de años anteriores, los mayores incrementos salariales son pactados en los

convenios provinciales y autonómicos, situándose los convenios sectoriales nacionales a medio camino entre los acordados en los convenios de empresa y los fijados en los sectoriales provinciales y autonómicos.

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Otro aspecto esencial a la hora de analizar el contenido de los convenios colectivos es el tratamiento que dan a la ordenación del tiempo de trabajo, y en especial, a su cómputo y distribución.

La ordenación del tiempo de trabajo constituye uno de los contenidos básicos de la negociación colectiva, siendo objeto de regulación expresa, con mayor o menor intensidad, en la práctica totalidad de los convenios, dotados, además, de importantes facultades reguladoras en esta materia.

La regulación convencional del tiempo de trabajo va ganando progresivamente espacio en la negociación colectiva, primando los aspectos cualitativos (distribución y ordenación flexible del tiempo de trabajo) sobre los cuantitativos (número máximo de horas de trabajo a realizar en el ámbito del corres-

pondiente convenio colectivo).

Según el Balance, es relevante, en cuanto elemento de flexibilidad y adaptabilidad a las necesidades empresariales, el progresivo avance en el porcentaje de convenios y especialmente de trabajadores que recogen la jornada pactada, exclusivamente, en cómputo anual. Así, en 2003 el 49% de los convenios analizados, que afectan al 60% de los trabajadores cubiertos por los mismos, plasman de forma exclusivamente anual la jornada pactada.

En opinión de CEOE, aunque se vislumbra un avance hacia el cómputo exclusivamente anual de la jornada, es preciso continuar realizando esfuerzos adicionales que permitan una distribución más flexible del tiempo de trabajo.

En cuanto a la duración de la jornada, la jornada anual ponderada pactada en el año 2003 es de 1.740 horas. Los convenios sectoriales, como viene siendo tradicional, han establecido una jornada superior (1.758 horas) a la fijada en los convenios de empresa (1.724 horas). Estos datos corroboran la tendencia hacia la progresiva disminución de la jornada anual pactada en convenios, que suele producirse de forma escalonada a lo largo de la vigencia del mismo.

En este sentido, en el 48% de los convenios analizados se pactó una reducción de jornada en los últimos 5 años.

Por lo que se refiere a la supresión o prohibición de realizar horas extraordinarias habituales o la reducción de las mismas al mínimo indispensable, esta previsión aparece en el 31% de los convenios

analizados, si bien resulta más significativa en los convenios sectoriales nacionales (42%).

ESTRUCTURA PROFESIONAL

El Balance resalta el lento paso de una clasificación exclusivamente en categorías profesionales a otra donde coexisten grupos y categorías. También, se manifiesta un progresivo impulso de la clasificación exclusivamente en

lenta progresión en materia de clasificación profesional, chocan con la pervivencia de un porcentaje muy significativo de convenios que simultanean la clasificación por grupos y categorías (el 43% de los analizados), donde el grupo profesional actúa únicamente como elemento de encuadramiento de las categorías profesionales.

Una explicación a esta situación pue-



grupos profesionales, principalmente en los convenios sectoriales nacionales y de empresa.

Sin embargo, estos indicios de una

de residir –según CEOE– en que los convenios colectivos precisan de una simultaneidad de grupos y categorías que sirva de transición de un sistema

basado exclusivamente en categorías a otro exclusivamente en grupos.

Por otro lado, otro de los elementos que facilita la movilidad funcional es la definición de categorías equivalentes, que igualmente va penetrando en las regulaciones convencionales. Concretamente, definen categorías equivalentes, cerca del 9% de los convenios sectoriales examinados y del 10% de los de empresa.

EMPLEO Y FORMACIÓN

Los convenios colectivos han ido incorporando progresivamente disposiciones relacionales con el empleo en cuestiones tales como: el acceso y el cese en el puesto de trabajo, el recurso a la contratación externa, la contratación temporal o el adecuado uso de las distintas modalidades contractuales previstas en la legislación, encontrándonos en este momento en una fase de consolidación más que de incremento de este tipo de cláusulas. Respecto a la formación, el 41% de los convenios estudiados regula algún tipo de formación, que alcanza a cinco de cada diez de los trabajadores cubiertos por dichos convenios.

El desarrollo de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua (ANFP) continúa erigiéndose en elemento de referencia esencial, que ha potenciado tanto la cultura formativa de las empresas como la participación de los representantes de los trabajadores en esta área.

El 37% de los convenios objeto de encuesta remite a tales Acuerdos, dando cobertura al 58% de los trabajadores.

De especial interés es la incorporación a los convenios de cláusulas

que contemplan la formación en relación con procesos de reciclaje y de cambios tecnológicos.



CAMBIOS SIGNIFICATIVOS

La igualdad de oportunidades y el uso de las tecnologías de la información y la comunicación son los aspectos en los que se aprecian los cambios más significativos operados en el contenido de los convenios.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El análisis de la negociación colectiva pone de relieve que aunque siguen sin ser numerosas, van penetrando en los convenios de forma significativa de un año a otro las referencias a la igualdad de oportunidades y no discriminación de carácter general o motivadas por contratación temporal o a tiempo parcial y, fundamentalmente, por razón de sexo.

Hay que reseñar la paulatina adecuación de los convenios a lo previsto en materia de licencias, permisos retribuidos, reducción de jornada, lactancia y excedencias por la Ley 39/1999, de conciliación de la vida laboral y familiar, no así en materia de riesgos durante el embarazo, cifrándose en el 19% de los convenios analizados lo que mejoran lo dispuesto en la citada norma legal sobre permisos y licencias y en el 7% los que mejoran la regulación de las excedencias.

TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

Por lo que se refiere al fenómeno de las nuevas tecnologías de la información y comunicación se está produciendo un aumento progresivo de su regulación convencional, fundamentalmente en el ámbito empresarial, especialmente lo que se refiere a su uso por los trabajadores y sus representantes, así como la tipificación como falta de su uso inadecuado o para fines particulares.

Así, de los convenios analizados en 2003, el 7% permite el uso del correo electrónico por parte de los representantes de los trabajadores para ejercer sus funciones de representación, porcentaje que aumenta hasta el 22% si tenemos en cuenta únicamente los convenios de empresa.

PETICIÓN AL GOBIERNO DE CEOE, CEPYME, UGT Y CC.OO.

REFORMA NORMATIVA PARA QUE LOS CONVENIOS COLECTIVOS PACTEN EDADES DE JUBILACIÓN OBLIGATORIA

CEOE, CEPYME, UGT y CC.OO. han acordado dirigirse al Gobierno para que, a la mayor brevedad posible, se promueva "la oportuna reforma normativa que faculte a los Convenios Colectivos pactar por razones de política de empleo edades de jubilación obligatoria", sin perjuicio de lo previsto en materia de Seguridad Social, dotando así a la negociación colectiva de la necesaria seguridad jurídica.

La Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva integrada por CEOE, CEPYME, UGT y CC.OO. ha examinado la reciente Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en la que se analiza la validez de las cláusulas de los convenios colectivos que establecen la jubilación forzosa a los 65 años de edad.

En un comunicado de esta Comisión recuerda que la Disposición Adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores preveía la posibilidad de utilizar la jubilación forzosa como instrumento para realizar una política de empleo y, señalaba expresamente que en la negociación colectiva podrían pactarse libremente edades de jubilación sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social.

La derogación de dicha Disposición Adicional por el Real Decreto-Ley 5/2001 de 2 de marzo ha llevado al Tribunal Supremo a señalar en la Sentencia citada que "no es factible ya, que mediante la negociación colectiva se puedan establecer determinadas edades de jubilación forzosa", y



Representantes empresariales y sindicales, en la firma del Acuerdo Interconfederal para 2004

ello porque tal disposición adicional actuaba como norma habilitante para la negociación colectiva, por lo que desaparecida aquélla, ya no sería posible disponer del derecho al trabajo como instrumento para realizar una política de empleo.

Las organizaciones Empresariales y Sindicales, tras expresar su respeto a la Sentencia, han puesto de manifiesto que, en su opinión, el fallo judicial no ha considerado suficientemente el papel que la negociación colectiva tiene en el sistema de fuentes del derecho español.

"En nuestro ordenamiento jurídico —añaden— el Convenio Colectivo tiene una fuerza vinculante que deriva

directamente de la Constitución, por lo que no necesita una autorización expresa del legislador para negociar materias de índole económica, laboral, sindical o cuantas otras afecten a las condiciones de empleo, entre las que, sin duda se encuentra la jubilación forzosa como instrumento de política de empleo".

Las Organizaciones Empresariales y sindicales han expresado su preocupación por los efectos que el fallo judicial puede tener en el desarrollo de las relaciones laborales y, en particular, en la negociación colectiva, cuyo equilibrio interno está constituido sobre mutuas renunciaciones de las partes negociadoras.



De izquierda a derecha, la Directora Ejecutiva del Consejo de Fomento de la Inversión de Jordania, Reem Badran; el Embajador de Jordania en España, Abdullah Siraj; y el Director del Consejo de Promoción Exterior de CEOE, José García Morales, en el encuentro mantenido en CEOE el 30 de marzo.

JORDANIA PRESENTA SUS PROGRAMAS DE PRIVATIZACIÓN A LOS INVERSORES ESPAÑOLES

El Gobierno de Jordania ha presentado a CEOE sus planes de privatización de empresas y las oportunidades de negocio y ventajas que ofrece su economía.

Este fue el motivo principal de la visita realizada por una delegación jordana a CEOE el pasado 30 de marzo, en el transcurso de la cual los empresarios españoles tuvieron oportunidad de conocer de primera mano la realidad económica de Jordania.

En la jornada mantenida en la sede de la Confederación, la delegación jordana, encabezada por la Directora Ejecutiva del Consejo de Fomento de la Inversión, Reem Badran, dio a conocer a los empresarios españoles los programas de privatización que el Gobierno de Jordania está llevando a cabo.

Los proyectos de privatización, según informó Reem Badran, afectan a sectores como energía eléctrica y su distribución, mantenimiento de aviación, inspección técnica de vehículos, silos,

línea férrea de Aqaba y el Colegio de la Reina Noor de Aviación Civil.

Badran expuso también las oportuni-

ACUERDOS INTERNACIONALES

En los últimos años, Jordania se ha incorporado a la Organización Mundial de Comercio y ha firmado Acuerdos de Asociación con la UE y de Zona Industrial Cualificada con Estados Unidos.

dades de inversión en Jordania y las ventajas económicas y fiscales que la nueva Ley de Fomento de la Inversión garantiza al capital extranjero, así como la situación privilegiada que ofrece este país para adentrarse en los mercados de la región.

Al margen de las reuniones con Reem Badran, se celebraron encuentros bilaterales entre los miembros de la delegación jordana y los empresarios españoles, interesados en establecer futuros contactos.

Durante los últimos años, Jordania ha firmado una serie de acuerdos internacionales y bilaterales, entre los que destacan la incorporación a la Organización de Comercio Mundial, el acuerdo de asociación con la Unión Europea y el acuerdo de Zona Industrial Cualificada, firmado con Estados Unidos.

EN LA REUNIÓN MANTENIDA CON EL PRIMER MINISTRO DE IRLANDA Y PRESIDENTE DEL CONSEJO EUROPEO, BERTIE AHERN

UNICE INSISTE EN LA NECESIDAD DE IMPULSAR LA ESTRATEGIA DE LISBOA

Los empresarios europeos han transmitido al Primer Ministro de Irlanda y presidente del Consejo Europeo, Bertie Ahern, la necesidad de impulsar la estrategia de Lisboa y mejorar la competitividad en el viejo continente.

Este mensaje fue transmitido a Bertie Ahern por los Presidentes de las organizaciones empresariales europeas miembros de UNICE, en un encuentro mantenido el 25 de marzo en Bruselas con anterioridad a la celebración del Consejo Europeo de Primavera.

En la reunión con el Primer Ministro irlandés, el presidente de UNICE, el alemán Jürgen Strube, insistió en la importancia de relanzar la agenda de Lisboa y tomar medidas para cumplir con los plazos previstos. También presentó al Primer Ministro el documento elaborado por UNICE, junto con sus organizaciones miembros, entre las que se encuentra CEOE, denominado el "Plan de acción para la competitividad 2004". En el mismo, se recuerda que la Unión Europea está lejos de cumplir los objetivos de Lisboa, con el consiguiente deterioro para el crecimiento de la productividad y la creación de empleo que ello conlleva.

Los presidentes de las organizaciones empresariales europeas trasladaron igualmente a Bertie Ahern sus inquietudes por la política comuni-

SOLIDARIDAD DE LA UE

Bertie Ahern traslada a José M^a Cuevas la solidaridad de Irlanda y de la UE por los atentados del 11-M



José María Cuevas y el Presidente de Unice, Jürgen Strube, en una fotografía de archivo

taria de cambio climático y su aplicación unilateral por parte de la Unión Europea. Los empresarios europeos consideran que no es posible obtener unos resultados ade-

cuados en esta materia sin la participación de nuestros principales competidores y, más concretamente, EE.UU. y Rusia. En este sentido, se ha manifestado que es imprescindible buscar un equilibrio entre los objetivos de la Estrategia de Lisboa y la política de cambio climático de la Unión, con el fin de que la competitividad de las empresas europeas no resulte gravemente dañada.

En el transcurso de la reunión, el Primer Ministro de Irlanda trasladó personalmente al Presidente de CEOE, José María Cuevas, toda la solidaridad del pueblo de Irlanda y de la Unión Europea por los terribles sucesos acaecidos en Madrid el 11 de marzo. José María Cuevas aprovechó la ocasión para agradecer en nombre de los empresarios españoles al Primer Ministro de Irlanda las muestras de solidaridad recibidas con motivo de estos atroces acontecimientos; y pidió que del Consejo Europeo surja una voluntad decidida para adoptar, de una vez por todas, medidas concretas para prevenir y combatir unidos el terrorismo, poniéndose en práctica acciones para erradicarlo.

ADECEC PRESENTA UNA NUEVA WEB CON MÁS CONTENIDOS Y FÁCIL NAVEGACIÓN

La Asociación de Empresas de Consultoras en Relaciones Públicas y Comunicación (ADECEC) ha renovado su web (www.adecec.com), con el objetivo de convertirla en la página de referencia para las consultoras en relaciones públicas y comunicación en España

Entre las características de esta nueva web destacan, según informó ADECEC, “la modernización de su sistema de gestión y la aplicación de un diseño sencillo y novedoso, que han logrado un mayor dinamismo, con fácil navegación y accesibilidad a los contenidos”. Se han incorporado nuevas secciones, más contenidos y se ha estructurado en dos áreas: la parte pública y la privada (de acceso restringido a socios).

De esta forma, ADECEC proporcionará información actualizada de las relaciones públicas y la comunicación desde el punto de vista de los profesionales que forman parte de la Asociación y también la información de mayor relevancia del sector, además

de anunciar másters y cursos, y disponer de una bolsa de trabajo. Se trata con ello de ofrecer un servicio a todo el que esté vinculado con el mundo de la comunicación.

La Asociación de Empresas Consultoras en Relaciones Públicas y Comunicación, ADECEC, fue fundada en 1991 con el objetivo de impulsar y definir la práctica de la consultoría de comunicación y relaciones públicas en nuestro país.

Está integrada por las principales empresas del sector en España. En la actualidad, está compuesta por 36 consultoras que operan en nuestro país, tanto locales, como internacionales, cuya facturación por honorarios supone más del 60% del mercado español.

PARA ACERCAR LA FORMACIÓN
A LA REALIDAD EMPRESARIAL

CONVENIO ENTRE CONFEMADERA Y LA ASOCIACIÓN DE PROFESORADO DE FP EN MADERA Y MUEBLE

La Confederación Española de Empresarios de la Madera (CONFEMADERA) ha firmado un convenio de colaboración con la Asociación del Profesorado de Formación Profesional en Madera y Mueble, para el desarrollo de la cualificación de los recursos humanos del sector.

Ambas organizaciones han coincidido en la necesidad de promover una formación adecuada a la realidad de las empresas, “para lo que resulta necesario alcanzar un mayor acercamiento y una más estrecha colaboración entre los centros educativos y el tejido empresarial español de la madera y el mueble, mediante el fomento de iniciativas y actuaciones compartidas en el ámbito de la Formación Profesional”. Asimismo, CONFEMADERA y la Asociación del Profesorado de Formación Profesional en Madera y Mueble propiciarán el intercambio de experiencias y buenas prácticas entre ambas organizaciones.

En opinión del Secretario General de CONFEMADERA, Francisco Pons, “una adecuada cualificación de los recursos humanos del sector es garantía de competitividad para esta industria”.



PREMIO CARABELA DE PLATA 2003 A MENSAJEROS DE LA PAZ, DEL PADRE ÁNGEL GARCÍA

La Asociación de Corresponsales de Prensa Iberoamericana ha hecho entrega en la Casa de América de Madrid al padre Ángel García, Presidente y Fundador de la Asociación Mensajeros de la Paz, del Premio Carabela de Plata 2003. En la imagen, de izquierda a derecha Hugo Ferrer, el padre Ángel García y José María Cuevas.



El Príncipe Felipe, con la Junta Directiva de AJE Confederación.

EL PRÍNCIPE DE ASTURIAS RECIBE EN AUDIENCIA A LOS JÓVENES EMPRESARIOS

Su Alteza Real el Príncipe de Asturias recibió, el 13 de abril, en audiencia a los miembros de la Junta Directiva de la Confederación Española de Asociaciones de Jóvenes Empresarios (AJE Confederación), en el Palacio de la Zarzuela.

El órgano directivo de la Confederación estuvo encabezado por el Presidente y el Secretario General de la misma, Pau Collado y Juan Pablo Marciel, respectivamente. El motivo de la audiencia es la presentación de la nueva Junta Directiva de AJE Confederación, elegida el pasado mes de octubre, y la exposición de las próximas actividades de esta Organización, entre las que destacan el Congreso Nacional de Jóvenes Empresarios que se celebrará en Burgos

los días 7, 8 y 9 de mayo, así como la concesión del Premio Nacional de Jóvenes Empresarios. La Confederación Española de Asociaciones de Jóvenes Empresarios (AJE Confederación), integrada en CEOE, se constituyó en 1991. De ámbito nacional y carácter intersectorial, agrupa a más de 18.000 jóvenes empresarios de 43 organizaciones provinciales y sus objetivos son motivar, orientar y canalizar las iniciativas empresariales de los jóvenes emprendedores.

FORO EMPRESARIAL IBÉRICO

La Fundación Luso Española, la Confederación Española de Jóvenes Empresarios (AJE Confederación) y su homóloga portuguesa, la Asociación Nacional de Jóvenes Empresarios (ANJE), han constituido un Foro Empresarial Ibérico, para responder a los nuevos desafíos que se presentan en las empresas de ambos países.

Este Foro se concretará en reuniones semestrales que se celebrarán alternativamente en Portugal y en España, según informó AJE Confederación.

Los empresarios españoles y portugueses tratarán, entre otros temas, las nuevas tecnologías, la relación entre la Banca y la Empresa, las nuevas oportunidades, los emprendedores, la internacionalización y la comunicación empresarial.

Para Pau Collado, Presidente de AJE Confederación, esta iniciativa se enmarca dentro de los objetivos fundamentales de la organización, "ya que contribuirá al progreso empresarial de ambos países fomentando así la internacionalización de las empresas. El Foro constituirá un vínculo esencial en las relaciones hispano-portuguesas y potenciará el desarrollo económico ibérico".

La Fundación Luso-Española es una institución creada en octubre de 2000, con el objetivo de promover los contactos bilaterales entre Portugal y España.

Mensajes al nuevo Gobierno

Los empresarios españoles están ofreciendo desde un principio al nuevo Gobierno su plena colaboración en orden a mantener el diálogo social; han hecho pública su voluntad de alcanzar acuerdos con el Ejecutivo y las centrales sindicales; y quieren dejarse oír ante la sociedad española, reforzando las que han sido sus señas de identidad desde su fundación –defensa de la libertad de empresa y de la unidad de mercado– y reclamando participación y atención prioritaria en asuntos de primera magnitud para nuestro país.

En una Unión Europea ya de 25 miembros, el objetivo es claro: pretenden que España siga avanzando por la senda del bienestar y el progreso económico; continúe creciendo y creando más empleo y riqueza. Para su logro, no parece haber mejor camino en estos momentos que seguir las directrices establecidas en Lisboa, aprobadas en su momento por la UE.

Se trata de que nuestra economía y la europea sean más dinámicas y abiertas en el plano internacional y que mejore el entorno de sus empresas, incorporando mejoras fiscales, mayor flexibilidad laboral y mayores inversiones en I+D+i o dedicando más atención a educación, formación y a la sociedad de la información. Si ello se lleva a cabo, sin duda se avanzará en la consecución del gran objetivo que tenemos hoy en día: mejorar en competitividad y evitar la "fuga" de empresas de nuestro país.

Al margen de demandar este tipo de medidas de corte puramente económico, parece comprensible que los empresarios no quieran en estos momentos permanecer al margen de cuestiones tan importantes para España como son las posibles reformas constitucionales y estatutarias, dadas las implicaciones que sin duda tienen sobre sus actividades y los riesgos que conllevan sobre la unidad de mercado.

Si de verdad lo que se quiere es salvaguardar esta unidad, lo más lógico y normal es que haya un amplio consenso político y social para abordar estos cambios, y que se cuente con la participación empresarial y se escuchen sus planteamientos al respecto. La acción del Gobierno debe tener presentes las opiniones de los empresarios en aquellos aspectos que les conciernen, acometiendo entre otros aspectos cualquier proyecto de descentralización fiscal, en base al respeto de la unidad de mercado. En caso de no ser así, ello puede constituirse en origen de nuevas complicaciones en la gestión de las empresas que operan en el territorio nacional.

DOMINGO VARONA
Comunicación CEOE

Las ideas económicas de los intelectuales españoles

"La evolución social no puede ser ajena al bienestar material. Una vez más, lo sorprendente es la falta de interés que muestran los intelectuales españoles por las cuestiones económicas.... Precisamente es la ignorancia económica un rasgo de la cultura española que explica el relativo atraso en la evolución social y política", afirma Amando de Miguel en su libro "Las ideas económicas de los intelectuales españoles", editado por el Instituto de Estudios Económicos.

Según Amando de Miguel "no debemos exigir a los intelectuales planteamientos profesionales de las Ciencias Económicas cuando ellos no son economistas, como suele ser lo normal. Sin embargo, si su dedicación es el interés por los asuntos públicos, mal lo van a comprender cuando permanecen indiferentes o ayunos respecto a la marcha económica de la sociedad".

Este libro es un análisis crítico de lo que han pensado sobre la economía política algunos intelectuales españoles a lo largo del último siglo, en contraste con las ideas de algunos economistas. Destaca la ausencia de una elemental "cultura económica" en muchos de los que pasan por ser estrellas de la cultura española. Hay una veta regeneracionista que dura

más de un siglo y que ha influido mucho en la política económica de diferentes gobiernos y regímenes.

El análisis se detiene especialmente en la figura especial del primer Maeztu y su loa al espíritu empresarial. Por lo general, los intelectuales respiran un malestar profundo (y un notable desconocimiento) respecto al dinero, al mercado y a la función empresarial.

Al mismo tiempo cunde la noción de que el Estado es el gran protagonista del desarrollo. Por lo menos así lo perciben los intelectuales que han sido funcionarios, siguiendo el modelo de Keynes. El extremo de esta ideología es otra de las constantes del parnaso intelectual español: el arbitristismo.

