

# EMPLEO #10

año 4 - octubre de 2009

EN PORTADA

## Europa: objetivo empleo

EN PRIMERA PERSONA

**Vladimír ŠPIDLA**

Comisario Europeo de Empleo,  
Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades

LA TRIBUNA

**Antonio FERNÁNDEZ**

Consejero de Empleo

**Jesús CALDERA**

Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales

A DEBATE

El modelo social europeo



Servicio Andaluz de Empleo  
**CONSEJERÍA DE EMPLEO**

# ¿Fijo o móvil?

Ayudas a las contrataciones  
fijas indefinidas y al autoempleo



La Junta de Andalucía ofrece ayudas de hasta 4.750 € para las contrataciones fijas indefinidas y de hasta 6.011 € para la creación de tu propio negocio. Infórmate en el **Servicio Andaluz de Empleo** o en el teléfono 902 50 15 50.

[www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo](http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo)

**Edita**

Servicio Andaluz de Empleo.  
Consejería de Empleo. Junta de Andalucía

**Consejo de Redacción**

**Presidente:** Consejero de Empleo

**Vicepresidente:** Viceconsejero de Empleo

**Vocales:** Director general de Intermediación e Inserción Laboral, Directora general de Fomento del Empleo, Director general de Formación para el Empleo, Directora general de Planificación, Directora general de Seguridad y Salud Laboral, Director general de Trabajo y Seguridad Social

**Comité de Redacción**

Directora general de Fomento del Empleo (Servicio Andaluz de Empleo), Director general de Intermediación e Inserción Laboral (Servicio Andaluz de Empleo), Directora general de Seguridad y Salud Laboral (Consejería de Empleo), Directora general de Planificación (Consejería de Empleo), Jefe del Servicio de Ordenación y Coordinación Laboral (Dirección general de Trabajo y Seguridad Social), Jefa del Servicio de Análisis y Planificación de la Formación Profesional Ocupacional (Dirección general Formación para el Empleo), Coordinadora general de la Dirección general de Fomento del Empleo, Jefe del Servicio de Inserción Laboral y Programas Comunitarios (Dirección general de Fomento del Empleo), Jefe del Servicio de Intermediación y Orientación Laboral (Dirección general de Intermediación y Orientación Laboral)

**Firmas**

Jesús Caldera, Vladimír Špidla, Manuel Pastrana, Francisco Carbonero, Santiago Herrero, Cristóbal Molina, María Luisa Pérez, Hans Horst Konkolewsky, Andrés López.

**Colaboradores**

Basilia Almansa, Asunción Arana, José Ramón Arroyo, Antonio Ávila, Eloísa Benítez, Nuria Bolaños, Adelaida Bravo, Ginés Cabanes, María José Cabanillas, Ana Caravaca, María Carril, Emilio Corbacho, Diego Crespillo, Antonio Diz-Lois, Valle García, Luis María García, Mayte García Márquez, Mayte García Pérez, Macarena Jiménez, Esther Martínez, Fernando Martínez, Lole Méndez, Joaquín Montaner, Susana Muñoz, Eva Navarrete, José Palazón, Carmen Pérez, María Dolores Porras, Federico Pozo, Carmen Rodríguez, Pablo Román, Rafael Rossi, Elvira Saint-Gerons, Pablo Saraza, Manuel Soriano, Marta Urrutia, José Antonio Vargas, Rosa Villegas, José Antonio Sánchez de Lamadrid, Nacho Soriano, Airbus, Delegaciones Provinciales de la Consejería de Empleo y Servicio de Biblioteca de la Consejería de Empleo.

**Realización**

Cortijo y Asociados / DEC

**Imprime**

Artes Gráficas Gandolfo

**Depósito Legal**

SE-3609-02

**ISSN**

1695-6540

**Tirada**

20.000 ejemplares

**Foto de Portada**

European Commission

[www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/revistaempleo](http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/revistaempleo)  
[revistaempleo.cem@juntadeandalucia.es](mailto:revistaempleo.cem@juntadeandalucia.es)

Revista de Empleo no se hace responsable de las opiniones expresadas por sus colaboradores/as y entrevistados/as

**02 LA TRIBUNA**

- 02 > Antonio Fernández, consejero de Empleo
- 06 > Jesús Caldera, ministro de Trabajo y Asuntos Sociales

**10 EN PORTADA**

- > Europa: objetivo empleo

**24 ENTREVISTA**

- > Vladimír Špidla, comisario europeo de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades

**28 OBSERVATORIO**

- 28 > Nuevos incentivos a la contratación indefinida
- 31 > Incentivos a la contratación de cuidadores de personas dependientes
- 33 > Integración de las nuevas tecnologías en la FPO
- 36 > Programa "aprende a crecer con seguridad"
- 38 > Itinerarios personalizados de inserción

**41 A DEBATE**

- > El modelo social europeo

**48 EXPERIENCIAS DE EMPLEO**

- 49 > Emprender en el Norte de Córdoba
- 51 > Centro de Formación en Técnicas Industriales de San Fernando
- 54 > Buenas prácticas en las UTEDLT

**57 PRIMERA LÍNEA**

- > La integración laboral de personas con enfermedad mental grave

**59 AL DÍA**

**68 RECURSOS DE EMPLEO**

Nota a la edición: los textos que forman parte de esta publicación han sido revisados con el fin de unificar las expresiones que contengan alguna referencia de género por cuestiones de estilo, adoptándose expresiones de carácter neutro donde fuese posible.




Servicio Andaluz de Empleo  
**CONSEJERÍA DE EMPLEO**



**Unión Europea**

Fondo Social Europeo

A portrait of Antonio Fernández García, a middle-aged man with grey hair and glasses, wearing a dark suit, a light-colored shirt, and a striped tie. He is sitting at a desk with an open book in front of him. The background shows a bookshelf filled with green and red books.

Antonio Fernández García es natural de Jerez de la Frontera (Cádiz), donde nació en 1956. Padre de dos hijos, es licenciado en Derecho, en la especialidad de Derecho de Empresa, por la Universidad de Sevilla. Ha sido profesor asociado en este centro universitario y en el de Cádiz. Como abogado laboralista, ejerció en las asesorías jurídicas de CCOO y UGT.

En 1995 fue nombrado consejero de Trabajo y Asuntos Sociales y en junio de 1996 consejero de Trabajo e Industria. También fue delegado provincial de Agricultura y Pesca en Cádiz durante 1994. Ha sido concejal en el Ayuntamiento de Jerez de la Frontera durante once años y diputado provincial de Cádiz durante siete. También estuvo al frente de la vicepresidencia de esta institución durante cuatro años.

En la anterior legislatura desempeñó los cargos de consejero de Empleo y Desarrollo Tecnológico y de presidente y vicepresidente del Instituto de Fomento de Andalucía. Desde el pasado mes de abril de 2004 es consejero de Empleo de la Junta de Andalucía.

## Hacia un empleo de calidad

Con una trayectoria de cuatro años, la revista "Empleo" inicia una nueva etapa con este número 10 dedicado a Europa. Junto a los cambios de imagen, el nuevo enfoque de la publicación, que ofrece nuevas secciones y contenidos, nos permitirá profundizar en la observación y el análisis de la realidad del empleo en nuestra comunidad autónoma.

Para la confección de este número se ha contado con la participación de personalidades de primera línea, como el comisario europeo de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, Vladimír Špidla, el ministro español de Trabajo y Asuntos Sociales, Jesús Caldera, así como el director de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, Hans-Horst Konkolewsky.

Cumpliendo con los compromisos de transparencia y difusión, y con el deseo de propiciar un debate constructivo en torno al empleo en Andalucía, **la revista "Empleo" se configura como un importante canal de comunicación entre técnicos, profesionales, instituciones y la ciudadanía en general; una excelente plataforma para dar a conocer todas las iniciativas y proyectos en los ámbitos de actuación de la Consejería de Empleo.**

Apoyando esta "Tribuna", quisiera detenerme en describir algunas de las acciones que se están desarrollando para conseguir una mayor calidad del empleo en Andalucía.

En plena vigencia de la nueva orden de incentivos a la contratación indefinida y coincidiendo con la campaña de difusión que se está desarrollando de cara a los "empleadores" andaluces, a los jóvenes y a las mujeres (se ha elegido un eslogan muy directo y evidente sobre la dualidad de la situación, "¿fijo o móvil?") para intentar reanimar nuestro mercado laboral hacia fórmulas más estables, lea con atención algunos análisis publicados del estado actual del empleo en Andalucía, basados en la estructura de los contratos, y en la conclusión que, comparto, sobre una excesiva temporalidad y precariedad.

Sería iluso por nuestra parte haber consensuado con sindicatos y empresarios andaluces una orden de incentivos a la contratación indefinida sin coincidir en la necesidad de que hay que mejorar la calidad de la estructura del empleo en nuestro mercado laboral. Y sería igualmente un signo de ceguera evidente partir de análisis que den la espalda a la realidad. El mercado laboral andaluz tiene síntomas claros (al igual que el nacional) de que hay una temporalidad en el empleo que no está respondiendo a causas estructurales del aparato productivo, marcadas por la eventualidad del sector servicios o el agrario, sino que tiene una respuesta en la precariedad contractual, la rotación de contratos temporales no causales y un comportamiento a veces abusivo de la legislación laboral por parte de algunos empleadores. Si no partiésemos de ese principio, no habiéramos creído necesario que un grupo destacado de expertos elaborase un Libro Blanco sobre Calidad y Seguridad en el Empleo, que está siendo como una hoja de ruta en nuestro programa de gestión, ni habiésemos dedicado junto a empresarios y sindicatos un capítulo entero del VI Acuerdo de Concertación al empleo de calidad. Este está siendo también uno de los ejes que están marcando las conversaciones de los agentes sociales estatales en torno a una eventual reforma laboral.



**Estamos marcándonos prioridades más concretas que la mera generación de puestos de trabajo. Mujeres y jóvenes siguen siendo colectivos prioritarios para nosotros en nuestras políticas de fomento del empleo**, y también son los colectivos que más se benefician de los nuevos incentivos a la contratación, **junto a lo que denominamos técnicamente colectivos con especiales dificultades de inserción o "vulnerables"** (parados de larga duración mayores de 45 años, mujeres víctimas de violencia de género, personas con discapacidad, ex reclusos, drogodependientes rehabilitados, usuarios del Programa de Solidaridad, inmigrantes y minorías étnicas).

Y, especialmente, tal como hemos fijado en el VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, la Junta se ha marcado como prioridad que esta legislatura se centre en la "calidad del empleo", propiciando políticas que fomenten tanto la estabilidad como la seguridad laboral del nuevo empleo que se genere. Como consejero, me he marcado igualmente como reto mejorar la igualdad real de los andaluces a través de la igualdad real del acceso al mercado de trabajo, con un Servicio Andaluz de Empleo que mejore sensiblemente la intermediación laboral y compense a aquellos colectivos que lo tienen más difícil para acceder a un puesto de trabajo. Junto a este esfuerzo, **vamos a acometer un plan de modernización en las oficinas del SAE que los desempleados van a notar sensiblemente en los próximos meses**, con herramientas como los cajeros que, a través del reconocimiento de la huella digital, permitirán renovar la demanda para eliminar en lo posible las conocidas "colas para sellar el paro"; con la posibilidad de grabar videocurrículum para mejorar las opciones de encontrar un empleo de los demandantes; o con la instalación de puntos de acceso a internet y de autogestión informática en las oficinas para poder acceder a información sobre cursos de formación o, simplemente, actualizar los datos del currículum que manejan las oficinas del SAE.

## **Crecimiento del Empleo**

Andalucía vive un auténtico boom en la creación de empleo y se que muchos pueden acusarme de triunfalista y exagerado, sobre todo si se atienden con cierta cortedad de miras a los datos coyunturales del paro registrado de los meses de julio, agosto y septiembre y al incremento que reflejan. Sólo **en los últimos diez años, el empleo en Andalucía creció a un ritmo muy superior al de España, un 47,2%, once puntos por encima de España, con 850.000 ocupados más**. En esta última década, Andalucía ha aportado el 18,9% de la creación de empleo de España y la participación de la mujer andaluza en esta evolución fue espectacular, de un 69,5%, con 385.000 andaluzas que se incorporaron al mercado de trabajo. En sólo el año 2004, Andalucía aportó prácticamente uno de cada tres nuevos ocupados españoles, con un crecimiento de 135.200 nuevos empleos, según la EPA.

¿Y que ha ocurrido con este nuevo empleo? Es indudable que en su totalidad, no tiene toda la "calidad" que deseamos y por eso estamos centrando nuestros esfuerzos en realizar un esfuerzo conjunto, con sindicatos y empresarios, de concienciar al aparato productivo de que lo temporal a veces sale más caro y, casi siempre es menos productivo (otra preocupación que, a nivel nacional, todos empezamos a compartir es la necesidad de mejorar los índices de productividad). En cualquier caso, **Andalucía siempre tendrá que soportar ciertos porcentajes de temporalidad inherentes a su estructura productiva, y tampoco podemos demonizar todos los contratos temporales, pues no se puede negar que suponen, para muchos trabajadores, sobre todo los jóvenes, una puerta de entrada al mercado laboral**

Pero sin negar esta realidad contractual del mercado laboral, pienso que no podemos permitir que se ignore el esfuerzo que la Junta de Andalucía ha realizado todos estos años, junto a sindicatos y empresarios, para propiciar en varios frentes que el empleo andaluz sea de mayor estabilidad y que pueda adjetivarse también como de "mayor calidad". Estos esfuerzos han permitido que, cuantitativamente, en los diez últimos años Andalucía haya visto crecer sus trabajadores con contrato indefinido un 112,5% hasta alcanzar los 904.900, según la Encuesta de Coyuntura Laboral. Es el tercer mayor crecimiento en términos absolutos, tras Cataluña y Madrid, y el cuarto en términos relativos que experimenta una comunidad autónoma en su número de trabajadores indefinidos. Y los datos más recientes de este indicador, referentes a la evolución del primer trimestre de este año, colocan a Andalucía junto a Valencia a la cabeza, por encima del resto de comunidades, con un crecimiento superior a los 36.000 nuevos indefinidos, datos que corroboró asimismo el INEM en el mes de agosto al cuantificar en un 26% el crecimiento interanual que registra la contratación indefinida en nuestra comunidad, justo el doble del crecimiento nacional del 13%.

Estos datos corroboran que no debemos andar muy equivocados en el camino trazado hasta ahora, pese a que aún hay mucho que recorrer y andar a la hora de conseguir que el mercado laboral andaluz avance hacia un empleo que goce de más estabilidad, más derechos y sufra menos precariedades. Para ello necesitamos el compromiso de todos, porque entre todos podemos lograrlo.



Jesús Caldera Sánchez es Licenciado en Derecho y en Ciencias Políticas y Sociología. Secretario de Administración Local por oposición. Ingresó en el PSOE en 1979. Fue elegido diputado socialista por Salamanca desde las elecciones de 1982 hasta las de marzo de 2000, siendo Portavoz de varias comisiones en las distintas legislaturas. Ha sido Portavoz del Grupo Parlamentario Socialista en el Congreso de los Diputados durante la VIIª Legislatura. En el 35 Congreso Federal del PSOE, de julio de 2000, fue elegido miembro del Comité Federal de este Partido. Desde el 18 de abril de 2004 es Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.



## **La convergencia con Europa es una exigencia y un reto para las políticas de empleo de España. Nuestra economía ha venido creciendo estos últimos años, si bien el modelo de crecimiento aplicado requiere mejoras en puntos fundamentales.**

La Estrategia Europea de Empleo define el aumento del empleo y de la participación en el mercado de trabajo como una prioridad absoluta. España tiene un interés especial en que este objetivo se mantenga y se potencie, ya que la insuficiencia del volumen de empleo es un problema clave del mercado de trabajo español. No obstante, no se trata de crear empleo sin más, sino de crear puestos de trabajo de calidad que sean ocupados por una mano de obra cada vez más cualificada y más polivalente, lo que conlleva intensificar los esfuerzos de inversión en formación y en I+D+I, dentro de un modelo de crecimiento basado en la competitividad de las empresas.

El Plan Nacional de Acción para el Empleo de 2004 se formuló en un contexto de transición en el que se combinaron elementos de continuidad y elementos de cambio. Se proponía avanzar en el cumplimiento de tres puntos muy concretos para cumplir los objetivos de la Estrategia Europea de Empleo.

El primer objetivo es continuar avanzando hacia el pleno empleo. Se ha llevado a cabo durante el año y medio que llevamos de legislatura, pero para alcanzar los objetivos comunitarios marcados en Lisboa y Estocolmo y llegar a las tasas globales consideradas como pleno empleo tendremos que pasar, obligatoriamente, por una mayor adaptabilidad de las empresas y de los trabajadores, por una reducción de la temporalidad, y por índices de empleo más elevados de todos los grupos de población en edad de trabajar.

El segundo punto importante en la convergencia con Europa es mejorar la calidad y productividad del trabajo. **El actual Gobierno de España tiene la intención de crear más y mejores empleos para todos, y en ello están de acuerdo los interlocutores sociales que, a través del diálogo social, apuestan también por la mejora de la calidad del empleo y el impulso de la formación permanente a lo largo de toda la vida.** Además, desde el gobierno, vamos a promover una mayor presencia de los colectivos que, actualmente, tienen una baja presencia en el mercado de trabajo español.

Es cierto que el concepto "calidad en el trabajo" es poliédrico y, por tanto, tiene muchas facetas en las que se debe incidir para avanzar. Éstas abarcan desde la formación y cualificación de la mano de obra a la prevención de accidentes laborales. En todas ellas, el gobierno ha dado pasos en el año y medio de legislatura que llevamos. Nuestra intención es aplicar incentivos para fomentar la creación de empleo estable y de calidad, al tiempo que se articulan medidas que desarrollen la política de formación de ocupados y desocupados para aumentar la empleabilidad de los trabajadores y mejorar los niveles de productividad de la economía.

El tercer objetivo es reforzar la cohesión e inclusión sociales, tal y como se acordó por los países miembros de la Unión en Lisboa. En este sentido, en la Declaración para el Diálogo Social firmada el 8 de julio de 2004, el gobierno y las organizaciones sindicales y las organizaciones empresariales firmantes manifiestan que tienen como objetivo común que la sociedad española alcance unos mayores niveles de desarrollo económico, de calidad en el empleo, de bienestar social, de cohesión territorial y de sostenibilidad ambiental.

Desde luego, en ningún momento es voluntad del gobierno o de los agentes sociales desgajar el concepto de productividad de un modelo de crecimiento compatible con el mantenimiento del sistema de protección social. Por eso, **el Plan de Inclusión Social desarrolla una amplia serie de acciones dirigidas a potenciar la cohesión y la inclusión, buscando que las personas que puedan trabajar encuentren sus oportunidades, al tiempo que se protege a quienes no pueden hacerlo.**

España, por tanto, ha avanzado mucho en la convergencia con Europa en temas laborales, pero aún nos queda camino por recorrer. Este gobierno se está esforzando por dar una respuesta positiva a las Recomendaciones del Informe de la *Taskforce*, un grupo de expertos de alto nivel sobre empleo de la Unión.

Concretamente, sobre la recomendación de aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y de las empresas que nos hace Europa, tenemos el firme propósito de promover la modernización de la organización del trabajo para potenciar la productividad y la calidad del mismo. El empleo ha crecido en España durante la última década, pero el escenario demográfico y macroeconómico en que lo ha hecho es ya difícilmente sostenible. Si no se aborda una reformulación de las políticas de empleo, entre otras cuestiones para corregir el sesgo sectorial hacia determinadas actividades que ha provocado desequilibrios económicos, desembocaremos en un proceso de destrucción de empleo. Es más, **si no somos capaces de incrementar la baja tasa de crecimiento de la productividad de la última década, el crecimiento futuro de la renta per cápita de la sociedad española también sería bajo y la convergencia con la Unión estaría cada vez más lejos.** Y por otro lado, a corto plazo, esta baja tasa de crecimiento produciría una pérdida de competitividad de la economía española.

Uno de los puntales básicos para conseguir este objetivo es realizar un esfuerzo importante de inversión en la formación continua de los trabajadores españoles. De esta manera se responde al reto establecido en Lisboa de lograr una sociedad europea basada en el conocimiento y la competitividad. No obstante, la recuperación de niveles elevados de crecimiento de la productividad es una tarea difícil que exige medidas de política económica en todos los ámbitos, no sólo en los referidos a las políticas de empleo.

Respecto a la recomendación de la *Taskforce* de atraer a más personas al mercado de trabajo y hacer del trabajo una verdadera opción para todos, creo que es un empeño de toda la sociedad española, representada por los agentes sociales en el diálogo que mantienen con el gobierno sobre temas de empleo. En este sentido, la participación en el mercado de trabajo de los colectivos con más problemas de acceso al mercado laboral pasa por una correcta información a los empresarios acompañadas de incentivos para que contraten a personas que provienen de estos grupos que, fundamentalmente, son mujeres y personas con discapacidad. **El mercado laboral actual es mucho más atractivo para determinados colectivos después del importante incremento del salario mínimo interprofesional en este año y medio de legislatura.**

Evidentemente, del diálogo social se deriva un impulso a las políticas activas del mercado de trabajo, así como una renovación de los servicios públicos de empleo, con el objetivo de asegurar la eficacia y la eficiencia de sus funciones, sin relegar la adecuada protección de situaciones de desempleo.



Además, es propósito de las partes implicadas en el diálogo social, avanzar en el desarrollo de las recomendaciones del Pacto de Toledo para reforzar la solvencia del sistema público de pensiones y mantener a los trabajadores de edad en el mercado de trabajo, haciendo compatible el trabajo y la pensión de jubilación mediante una estrategia global que permita a las personas de más edad pasar de manera flexible, gradual y progresiva de la actividad laboral a la jubilación.

En cuanto a la recomendación de la *Taskforce* de Empleo de invertir más y con más eficacia en capital humano y educación permanente, impulsaremos, desde el diálogo social, acciones dirigidas a orientar la economía española hacia un modelo de crecimiento estable y sostenido, fundamentado en la competitividad de las empresas, objetivo que se inscribe en la Estrategia de Lisboa. Las actuaciones prioritarias se llevarán a cabo en la educación y en la formación permanente a lo largo de la vida para garantizar la adaptabilidad y empleabilidad de toda la población en edad de trabajar.

En resumen, si tenemos en cuenta la situación específica del mercado laboral español que he comentado, la senda para llegar al pleno empleo en 2010, pasa, básicamente, por los siguientes objetivos fijados por este gobierno para 2006 y que pueden resumirse en: la creación de casi medio millón de empleos; situar el paro por debajo del 9% de la población activa, una tasa inferior a la que tienen Italia y Francia y que no tenía España desde 1979; y un crecimiento de la economía del 3,3%, más del doble de la media europea.

# Europa: objetivo empleo



## **Pleno empleo, mejora de la calidad y la productividad en el trabajo y consolidación de la cohesión y la inclusión sociales, son los retos de una Unión Europea que ha relanzado la Estrategia de Lisboa para hacer frente a la creciente competencia exterior. Los esfuerzos se centran ahora en crear un clima favorable a la creación de empleo y guiar el trabajo de los Estados en la aplicación de las directrices integradas para el crecimiento y el empleo 2005-2008.**

Europa se halla en una encrucijada clave ante desafíos interiores y exteriores. Por un lado, debe responder al desafío del envejecimiento de la población, que a la larga desembocará en un descenso considerable de la población en edad de trabajar y en un incremento de la proporción de personas inactivas. Si la disminución de la población activa no se compensa con un aumento de la productividad laboral, el crecimiento potencial caerá de forma radical hasta cerca del 1 % antes de 2040, lo que significa la mitad del nivel actual. Tal descenso del rendimiento económico, junto con un aumento del gasto debido al envejecimiento, provocaría una tensión considerable en el modelo social europeo.

Por otro lado, el ritmo acelerado de la globalización ha expuesto la economía de la UE a una creciente competencia exterior. Los sectores económicos expuestos a la competencia exterior se han ampliado, y ahora incluyen tanto la producción de alta tecnología como la de bienes y servicios que requieren gran intensidad de mano de obra. La inversión en I+D en la UE está cercana al estancamiento. De seguir las actuales tendencias, la inversión en I+D será del 2,2 % del PIB en 2010, muy inferior al objetivo fijado del 3 %.

Según el **Informe Conjunto sobre Empleo 2004/2005**, publicado por la Comisión el 27 de enero de 2005, el objetivo de una tasa de empleo del 70% para 2010, recogido en la Estrategia Europea de Empleo, parece a día de hoy "inalcanzable, salvo que la situación cambie drásticamente", mientras que el objetivo intermedio del 67% es "imposible".

En lo que se refiere a la productividad de la mano de obra en Europa, que es esencial para la competitividad, el informe señala que ha caído "drásticamente", y en cuanto a la cohesión e inclusión social son evidentes las crecientes dificultades de los colectivos más desfavorecidos para la consecución de un empleo.

Los Estados miembros han adoptado medidas enérgicas, según el citado documento, en el desarrollo de incentivos financieros para que el trabajo resulte rentable, en las reformas de los servicios públicos de empleo, en el diseño de estrategias de aprendizaje permanente y en la creación y desarrollo de empresas.

Asimismo, el Informe Conjunto destaca como importantes las medidas adoptadas para asegurar que el salario y los costes de mano de obra sean favorables al empleo, promover conjuntamente la flexibilidad y la seguridad en el mercado de trabajo, potenciar los servicios de guardería para aumentar la participación femenina, consolidar las políticas activas de mercado de trabajo y abordar la situación de las personas desfavorecidas para su inclusión en el mismo.

No obstante, las medidas de los Estados miembros son mucho menos decididas cuando se refieren a la puesta en marcha de estrategias de envejecimiento activo, la inversión en capital humano de cara a reducir el abandono escolar, la desaparición de diferencias salariales entre hombres y mujeres, y la regularización del trabajo no declarado, entre otras.

**Europa se halla en una encrucijada clave ante desafíos interiores y exteriores. Por un lado, debe responder al desafío del envejecimiento de la población (...) Por otro lado, el ritmo acelerado de la globalización ha expuesto la economía de la UE a una creciente competencia exterior.**

El Informe Conjunto termina con la recomendación a todos los países para que hagan suyos los objetivos de la Unión y procuren convencer a la opinión pública de la necesidad de traducir en acciones a escala local y nacional los compromisos de la UE, para lo que considera imprescindible integrar los Planes Nacionales de Empleo como pieza destacada en el proceso de toma de decisiones.

### La vuelta a "Lisboa"

La Estrategia de Lisboa de la Unión Europea fue presentada en marzo de 2000 durante la cumbre celebrada en la capital lusa y diseñada para marcar un punto de inflexión en la política empresarial y de innovación de la UE. La Estrategia estaba enfocada a la integración de las políticas sociales y económicas, con iniciativas para reforzar la capacidad de investigación de la UE, promover la innovación y facilitar la implantación de las tecnologías de la sociedad de la información. Su objetivo era en última instancia convertir a Europa en "la economía basada en el conocimiento más dinámica y competitiva del mundo en el 2010, capaz de mantener un crecimiento económico sostenido con más y mejores puestos de trabajo y mayor cohesión social".

Sin embargo, una revisión intermedia de esta estrategia por un grupo de expertos de alto nivel presidido por el ex primer ministro holandés, Wim Kok, reconoció que estos objetivos no serían logrados. El **Informe Kok**, publicado a finales del año 2004, analizaba el trabajo durante los pri-

**El 2 de febrero de 2005, la Comisión propuso un relanzamiento de la Estrategia de Lisboa a fin de centrar los esfuerzos de la Unión Europea en dos tareas principales: producir un crecimiento mayor y más duradero, y crear más empleo y de mejor calidad.**

meros cinco años de la estrategia, afirmando que "el decepcionante resultado" se debe a "una agenda sobrecargada, pobre coordinación, y prioridades en conflicto". El informe echaba casi toda la culpa a la falta de voluntad política manifestada por los Estados miembros.

El 2 de febrero de 2005, la Comisión propuso un relanzamiento de la Estrategia de Lisboa a fin de centrar los esfuerzos de la Unión Europea en dos tareas principales: producir un crecimiento mayor y más duradero, y crear más empleo y de mejor calidad. Desde entonces, las instituciones de la Unión Europea han empezado a transformar el ímpetu del relanzamiento en acciones concretas. El Consejo Europeo de marzo, el Parlamento Europeo y los interlocutores sociales de Europa dieron su apoyo total a la propuesta de la Comisión para relanzar y redirigir la Estrategia de Lisboa.

El 20 de Julio de 2005, la Comisión Europea aprobó una Comunicación por la que se presentaba un plan de acción titulado "**Programa Comunitario sobre la Estrategia de Lisboa**" con medidas que "estimulen el crecimiento y creen más y mejores puestos de trabajo, promoviendo el conocimiento y la innovación y haciendo de Europa un lugar atractivo para invertir y trabajar". Este programa pretende completar los esfuerzos de los Estados miembros, que presentarán sus planes nacionales de reforma durante el último trimestre de 2005.

La Comisión se centrará sobre todo en 8 medidas clave:

- > Fomento del conocimiento y la innovación en Europa.
- > Reforma de la política de ayudas estatales.
- > Mejora y simplificación del marco reglamentario en el que operan las empresas.
- > La plena realización del mercado interior de servicios.
- > Formalización de un ambicioso acuerdo en la Ronda de Doha sobre política comercial multilateral en el seno de la Organización Mundial del Comercio.
- > Supresión de barreras a la movilidad física, laboral y académica.
- > Desarrollo de un enfoque común hacia la inmigración económica.
- > Apoyo a los esfuerzos para lidiar con las consecuencias sociales de la reestructuración económica.

### Dimensión social

Con anterioridad a este programa, concretamente el 9 de febrero de 2005, la Comisión presentó una Comunicación

### **Estrategia Europea de Empleo**

La Estrategia Europea de Empleo (EEE) tiene su origen en el Tratado de Amsterdam del año 1997 y constituye un proceso anual rotatorio de coordinación, seguimiento y evaluación de las políticas nacionales de empleo. En el año 2000, la EEE pasa a formar parte de la Estrategia de Lisboa.

### **Método Abierto de Coordinación**

La EEE introduce un nuevo método de trabajo, "el método abierto de coordinación (MAC)". Dicho método crea un equilibrio entre la responsabilidad de la Comunidad y la de los Estados miembros (el principio de "subsidiariedad"), establece objetivos cuantitativos comunes a escala europea y aplica una vigilancia a escala comunitaria fomentada a través del intercambio de experiencias. El MAC facilita el debate político a distintos niveles y sigue el enfoque integrado: las acciones adoptadas en el ámbito del empleo han de ser coherentes con los ámbitos cercanos al empleo, como las políticas sociales, la educación, el régimen fiscal, la política empresarial y el desarrollo regional.

### **Estrategia de Lisboa**

En marzo de 2000, el Consejo Europeo de Lisboa estableció una estrategia de diez años para hacer de la Unión Europea la economía más dinámica y competitiva del mundo. La Estrategia de Lisboa es un compromiso que dió lugar a una renovación económica, social y medioambiental.

### **Directrices integradas para el crecimiento y el empleo 2005 - 2008**

Se trata de un conjunto de directrices de carácter plurianual en el que se integran orientaciones generales de política macro y microeconómica y directrices para el empleo. De un total de veintitrés, ocho están dirigidas a mejorar el empleo en la Unión Europea, mediante la mejora de la inclusión de las personas desfavorecidas, una mayor inversión en recursos humanos, la adaptación de los sistemas de educación y formación, y la promoción de la flexibilidad combinada con la seguridad del empleo.

### **El Fondo Social Europeo (FSE)**

El Fondo Social Europeo (FSE) es uno de los fondos con finalidad estructural, que tiene la Unión Europea para promover un desarrollo armonioso del conjunto de la Comunidad, encaminados a reforzar su cohesión económica y social. El Fondo Social Europeo, está destinado a fomentar las oportunidades de empleo y movilidad geográfica y profesional de los trabajadores, así como a facilitar su adaptación a las transformaciones industriales y a los cambios de los sistemas de producción, especialmente mediante la formación y la reconversión profesional.

sobre la Nueva Agenda Social para el período 2006-2010, con importantes implicaciones para el desarrollo económico y social de Europa, sobre todo en sus referencias a la modernización, desarrollo y sostenibilidad del modelo social europeo.

El modelo social europeo hace referencia a toda una serie de cuestiones de interés directo para los ciudadanos: el empleo, la educación, las pensiones, la sanidad, el crecimiento económico. Esta denominación viene a expresar la dimensión social de la Estrategia de Lisboa.

El modelo social europeo es una realidad que, sin poseer entidad jurídica propia (como tal no se define en los Tratados de la UE, ni en la Constitución para Europa, ni en norma alguna del Derecho comunitario derivado), goza de un amplio reconocimiento público y aparece continuamente invocado en Conclusiones de los Consejos Europeos (Lisboa, Barcelona,...), textos de la Comisión y documentos de todo tipo.

**Por modelo social europeo entendemos toda una serie de cuestiones de interés directo para los ciudadanos: el empleo, la educación, las pensiones, la sanidad, el crecimiento económico. Esta denominación viene a expresar la dimensión social de la Estrategia de Lisboa.**

El modelo social europeo se ha desarrollado a lo largo de los últimos cuarenta años a través de un acervo comunitario sustancial que los Tratados de Maastricht y Amsterdam han permitido reforzar considerablemente.

La confrontación entre modelo social y sostenibilidad financiera va a centrar el debate político en materia de empleo en la Unión Europea en los próximos meses. Así se desprende de las declaraciones que el pasado día 1 de julio efectuaban los máximos dirigentes de la Unión. Para el presidente de turno, Tony Blair, "la UE se debate ante el dilema de cómo ser una economía competitiva, con una fuerte dimensión social, con base en la justicia y la solidaridad". Por su parte, el presidente de la Comisión, José Manuel Durão Barroso, ha declarado que "hay que adaptar el modelo social a las condiciones de la globalización; para tener un modelo social ambicioso necesitamos crecimiento y para eso se necesita una economía dinámica".

En una reciente comparecencia, el comisario europeo de Asuntos Económicos, Joaquín Almunia, afirmaba que "cada país deberá identificar las reformas específicas necesarias para asegurar la viabilidad de su modelo social a largo plazo. La coordinación de las mismas a nivel europeo contribuiría a aumentar su eficacia. Por ello debemos esperar que los Jefes de Estado y de Gobierno den un impulso decisivo en el próximo Consejo Europeo a la puesta en marcha de estrategias nacionales, coordinadas a nivel europeo, encaminadas a asegurar el crecimiento económico, la creación de empleo y la sostenibilidad a largo plazo de los sistemas de protección social."

### **Directrices integradas para el crecimiento y el empleo 2005-2008 (sólo las referidas a empleo)**

Aplicar políticas de empleo conducentes al pleno empleo, la mejora de la calidad y la productividad del trabajo y el fortalecimiento de la cohesión social y territorial.

Promover un enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida.

Garantizar mercados de trabajo inclusivos con los solicitantes de empleo y las personas desfavorecidas.

Mejorar la adecuación a las necesidades del mercado de trabajo.

Promover la flexibilidad combinada con la seguridad del empleo y reducir la segmentación del mercado de trabajo.

Velar por que los salarios y otros costes laborales evolucionen de manera favorable al empleo.

Ampliar y mejorar la inversión en capital humano.

Adaptar los sistemas de educación y de formación en respuesta a las nuevas exigencias en materia de competencias.



## Europa: objetivo empleo

## EN PORTADA

15

### La Estrategia Europea de Empleo

La Estrategia Europea de Empleo (EEE) tiene su origen en el Tratado de Amsterdam del año 1997 y constituye un proceso anual rotatorio de coordinación, seguimiento y evaluación de las políticas nacionales de empleo. En el año 2000, la EEE pasa a integrarse en el planteamiento global de la Estrategia de Lisboa.

La EEE funciona sobre la base del Método Abierto de Coordinación y conlleva la elaboración de varios instrumentos: unas directrices para el empleo, que son comunes a todos los Estados miembros, los Planes Nacionales de Acción para el Empleo (PNAE), desarrollados por cada Estado miembro, y los informes conjuntos, elaborados por la Unión Europea y los Estados y en los que se hace una evaluación de la implementación de estas directrices.

Las directrices para el empleo establecen que los PNAE y todos los instrumentos de planificación en materia de empleo deben elaborarse contando con la participación de todos los agentes sociales y económicos y otro tipo de entidades de la sociedad civil presentes en un territorio, según el principio de gobernanza. En Andalucía, el principal instrumento de planificación en materia de empleo es el Acuerdo de Concertación Social, un documento por el cual se da cumplimiento al principio de gobernanza ya que planifica sus políticas de empleo con carácter periódico, contando con la participación de los agentes sociales y económicos más representativos de Andalucía.

Actualmente está en vigor el VI Acuerdo de Concertación Social, que fue adoptado con fecha 25 de enero de 2005.

Las **directrices integradas para el crecimiento y el empleo** aprobadas en el Consejo Europeo de junio de 2005 tienen por primera vez carácter plurianual y se mantendrán hasta 2008; la novedad más importante es que se integran de forma conjunta en un solo documento las antiguas "orientaciones generales de las políticas económicas" y las "directrices para el empleo", dada su interrelación.

La novedad no queda ahí. El esfuerzo de coherencia de las directrices integradas debe extenderse también a los programas nacionales, que deberán reunir en un solo documento todos los informes nacionales existentes pertinentes para la Estrategia de Lisboa, a saber, los planes nacionales para el empleo, los informes sobre el proceso de reforma económica, los informes sectoriales de aplicación simplificados y los planes estratégicos nacionales en los que se establezcan los gastos prioritarios relativos a los Fondos Estructurales y de Cohesión. Este nuevo documen-



to integrador tendrá que ser publicado por cada Estado miembro en otoño de 2005 y será seguido por informes de aplicación única los años posteriores (otoño de 2006 y 2007). En todo caso, y sin perjuicio de su carácter plurianual, las nuevas directrices podrán adaptarse cada año, si fuera necesario.

El **Plan Nacional de Acción para el Empleo** es el instrumento que planifica la aplicación de las políticas de

**En Andalucía, el principal instrumento de planificación en materia de empleo es el Acuerdo de Concertación Social, un documento por el cual se da cumplimiento al principio de gobernanza ya que planifica sus políticas de empleo con carácter periódico, contando con la participación de los agentes sociales y económicos más representativos de Andalucía.**

**Comparación de indicadores clave de economía en 2003**

|  | EU-25  | EU-15  | USA    | Japón  |
|--|--------|--------|--------|--------|
| <b>Población</b> en millones   | 455    | 381    | 284    | 128    |
| <b>PIB</b> en miles de millones  | 10.180 | 9.302  | 9.980  | 3.227  |
| <b>Crecimiento del PIB</b><br>en precios constantes,<br>cambio porcentual anual                | 0.8 %  | 0.7 %  | 3.1 %  | 2.5 %  |
| <b>Tasa de empleo</b><br>(porcentaje de ocupados de<br>la población en edad de trabajar)       | 62.9 % | 64.3 % | 71.2 % | 68.4 % |
| <b>Crecimiento del empleo</b><br>(cambio porcentual anual)                                     | 0.2 %  | 0.2 %  | 0.9 %  | -0.2 % |
| <b>Tasa de desempleo</b><br>(porcentaje de desocupados de<br>la población en edad de trabajar) | 9.1 %  | 8.1 %  | 6.0 %  | 5.3 %  |

Fuente: Eurostat



empleo en territorio nacional. El Plan de Acción para el Empleo en España de 2004 mantiene la política de empleo diseñada en ediciones anteriores, pero avanza en un compromiso firme con los interlocutores sociales para mejorar determinados aspectos de la política económica y de la política de empleo para cumplir los objetivos de la Estrategia Europea de Empleo.

En el último informe conjunto de empleo 2004-2005, que analiza la aplicación de las directrices europeas de empleo y las recomendaciones del Consejo, la Comisión Europea reconoce los avances de España, que alcanza el aprobado en siete de ellas y sólo se consideran insuficientes las referidas a la revisión del marco regulador para hacer que los contratos indefinidos tengan más atractivo para los empresarios y a la disuación del uso de contratos de duración determinada, si bien el informe conjunto reconoce que las medidas destinadas a esta reforma se están negociando en el ámbito del diálogo social.

La Comisión destaca fundamentalmente las medidas adoptadas para aumentar la cobertura y la eficacia de las medidas activas del mercado de trabajo para las personas con discapacidad, inmigrantes y en paro de larga duración,

así como para completar los servicios públicos de empleo y hacer frente a los obstáculos a la movilidad geográfica, y las destinadas a potenciar los incentivos al aprendizaje permanente, sobre todo de las personas poco cualificadas.

### Contribución de los Fondos Estructurales

La comunidad autónoma andaluza tiene transferidas las competencias en políticas activas de empleo y gestiona directamente los fondos europeos para la ejecución de estas políticas. Los Fondos Estructurales son el instrumento financiero de la UE para favorecer la convergencia socioeconómica de las distintas regiones europeas: entre ellos se encuentran, el FEDER (Fondo Europeo de Desarrollo Regional), el FSE (Fondo Social Europeo), el FEOGA (Fondo Europeo de Orientación y Garantía Agrícola) y el IFOP (Instrumento financiero de Orientación a la Pesca).

El Fondo Social Europeo (FSE) es el principal instrumento de financiación del desarrollo del mercado de trabajo y de los recursos humanos. En Andalucía el FSE prioriza aquellas actuaciones en las que los beneficiarios finales son mujeres, jóvenes menores de 30 años, mayores de 45 años y otros colectivos desfavorecidos.

El **Programa Operativo Integrado de Andalucía (POIA)** es el instrumento de planificación de los fondos a nivel regional, y su presupuesto asciende a 7.840 millones de euros en el periodo 2000-2006. El FSE, cuya participación en el POIA asciende a 1.307,14 millones de euros, apoya medidas de prevención y lucha contra el desempleo, así como la adaptación de la población activa a los cambios del mercado laboral. El programa se articula a través de ejes prioritarios de desarrollo, siendo el cuarto eje el que recoge las principales medidas relacionadas con el empleo, estructuradas en los siguientes ámbitos:

- > Infraestructura educativa y refuerzo de la educación técnico-profesional. (Eje 4.1)
- > Inserción y reinserción ocupacional de los desempleados. (Eje 4.2)
- > Refuerzo de la estabilidad en el empleo y adaptabilidad. (Eje 4.3)
- > Integración en el mercado de trabajo de personas con especiales dificultades. (Eje 4.4)
- > Participación de las mujeres en el mercado de trabajo. (Eje 4.5)

También financiadas por el FSE, en Andalucía se llevan a cabo actuaciones planificadas en el marco de Programas

### Programa Operativo Integrado de Andalucía 2000-2006

Distribución del Programa por Administraciones

| Administración                    | Financiación (€)      | Porcentaje (%) |
|-----------------------------------|-----------------------|----------------|
| Unión Europea                     | 7.840.414.000         | 66.96 %        |
| Administración General del Estado | 2.317.180.400         | 19.79 %        |
| Junta de Andalucía                | 1.550.254.300         | 13.24 %        |
| Otros                             | 1.052.000             | 0.01 %         |
| <b>TOTAL</b>                      | <b>11.708.900.795</b> | <b>100 %</b>   |

Operativos Pluriregionales (POP). Estos programas son diseñados y gestionados, en principio, por organismos de ámbito nacional, aunque su ejecución final es susceptible de ser transferida a los gobiernos regionales que han asumido las competencias en materia de políticas activas de empleo, como ocurre en Andalucía. Los POP financiados por el FSE son: fomento del empleo y formación ocupacional; formación continua y refuerzo de la capacidad empresarial; lucha contra la discriminación; sistema de formación profesional; y sistema español de investigación, desarrollo e innovación.

De esta forma, la administración andaluza gestiona, en calidad de titular, medidas activas de empleo planificadas en el POIA, y ejecuta otras tantas que han sido concebidas a nivel nacional por la vía de los POP, pero cuya gestión se transfiere al gobierno andaluz por su condición de organismo competente en materia de políticas activas de empleo.

**El Fondo Social Europeo (FSE) es el principal instrumento de financiación de las políticas de empleo en Andalucía. Entre todas las actuaciones cofinanciadas se priorizan aquellas en las que los beneficiarios finales son mujeres, jóvenes menores de 30 años, mayores de 45 años y otros colectivos desfavorecidos.**

**Evolución del crecimiento del empleo en la Unión Europea de 2001 a 2003 por trimestre (T)**

|              | 2001T01 | 2001T02 | 2001T03 | 2001T04 | 2002T01 | 2002T02 | 2002T03 | 2002T04 | 2003T01 | 2003T02 | 2003T03 | 2003T04 |
|--------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Bélgica      | 1.9     | 1.8     | 1.5     | 0.7     | 0.1     | 0.0     | -0.5    | -0.7    | -0.4    | -0.5    | -       | -       |
| Rep. Checa   | 0.3     | 0.1     | -0.4    | -0.3    | -0.1    | 0.8     | 1.2     | 1.1     | 0.5     | -0.5    | -1.1    | -1.4    |
| Dinamarca    | -0.9    | 0.7     | 0.7     | 0.6     | 0.8     | -0.8    | -0.5    | -0.9    | -1.0    | -1.2    | -1.1    | -0.7    |
| Alemania     | 1.0     | 0.6     | 0.2     | -0.1    | -0.2    | -0.5    | -0.7    | -1.1    | -1.5    | -1.3    | -1.0    | -0.6    |
| Estonia      | -0.5    | 0.9     | 0.7     | 2.3     | 1.8     | 1.0     | 1.2     | 1.0     | 0.2     | 1.2     | 2.0     | 2.4     |
| Grecia       | 0.7     | 0.3     | -0.5    | -1.9    | -1.6    | -0.5    | 0.0     | 1.3     | -       | -       | -       | -       |
| España       | 3.4     | 2.1     | 1.8     | 1.9     | 1.5     | 1.7     | 1.4     | 1.2     | 1.6     | -1.8    | 1.9     | 2.1     |
| Francia      | 2.3     | 1.9     | 1.4     | 1.2     | 0.9     | 0.7     | 0.6     | 0.5     | 0.4     | 0.2     | 0.1     | 0.0     |
| Irlanda      | 3.5     | 2.7     | 2.8     | 2.5     | 2.1     | 1.9     | 0.4     | 1.0     | 1.6     | 1.6     | 1.5     | 2.6     |
| Italia       | 2.5     | 2.0     | 1.8     | 1.6     | 2.4     | 2.0     | 1.5     | 1.3     | 1.3     | 1.5     | 1.1     | 0.7     |
| Chipre       | -       | -       | -       | -       | -       | -       | -       | -       | -       | -       | -       | -       |
| Letonia      | -       | -       | -       | -       | -       | -       | -       | -       | -       | -       | -       | -       |
| Lituania     | -5.5    | -5.3    | -3.8    | -1.3    | -10.2   | -5.9    | -5.5    | -7.5    | 2.4     | 3.6     | 0.8     | 1.9     |
| Luxemburgo   | 6.2     | 6.0     | 5.7     | 4.8     | 3.9     | 3.0     | 2.2     | 2.1     | 1.9     | 2.0     | 2.2     | 2.1     |
| Hungría      | 1.6     | 0.7     | 0.5     | -1.1    | -0.5    | 0.3     | -0.1    | 1.4     | 2.4     | 3.3     | 3.3     | 2.9     |
| Malta        | -       | -       | -       | -       | -       | -       | -       | -       | -       | 0       | -       | -       |
| Países Bajos | 2.2     | 1.9     | 1.8     | 1.6     | 1.3     | 1.0     | 0.8     | 0.5     | 0.1     | -0.2    | -0.6    | -0.9    |
| Austria      | 0.5     | 0.5     | 1.0     | 0.4     | 0.0     | 0.0     | -0.3    | -0.6    | 0.0     | 0.5     | 0.3     | 0.4     |
| Polonia      | -       | -       | -       | -       | -       | -       | -       | -       | -       | -       | -       | -       |
| Portugal     | 1.9     | 1.4     | 1.1     | 1.2     | 0.5     | 0.9     | 0.5     | -1.2    | -0.9    | -1.3    | -1.1    | 0.0     |
| Eslovenia    | 1.0     | 0.7     | 0.3     | 0.0     | -0.4    | -0.7    | -0.7    | -0.6    | -0.2    | 0.0     | -0.2    | -0.3    |
| Eslovaquia   | 1.6     | 2.0     | 0.7     | -1.7    | -1.5    | -1.8    | -0.9    | 0.0     | 2.4     | 2.9     | 2.3     | 1.5     |
| Finlandia    | 1.9     | 1.4     | 0.9     | 1.7     | 1.3     | 0.9     | 0.9     | 0.6     | 0.1     | -0.1    | -0.6    | -1.0    |
| Suecia       | 3.0     | 1.7     | 2.0     | 0.9     | 0.4     | 0.3     | 0.0     | -0.1    | -0.3    | 0.1     | -0.2    | -0.5    |
| Reino Unido  | 1.1     | 0.9     | 0.5     | 0.4     | 0.3     | 0.0     | 0.2     | 0.2     | 0.4     | 0.8     | 0.9     | 1.2     |
| EU15         | 1.8     | 1.4     | 1.0     | 0.8     | 0.7     | 0.5     | 0.3     | 0.1     | 0.1     | 0.2     | 0.2     | 0.4     |
| EU25         | 1.4     | 1.0     | 0.7     | 0.5     | 0.3     | 0.2     | 0.1     | -0.1    | 0.1     | 0.2     | 0.2     | 0.3     |

Fuente: Eurostat

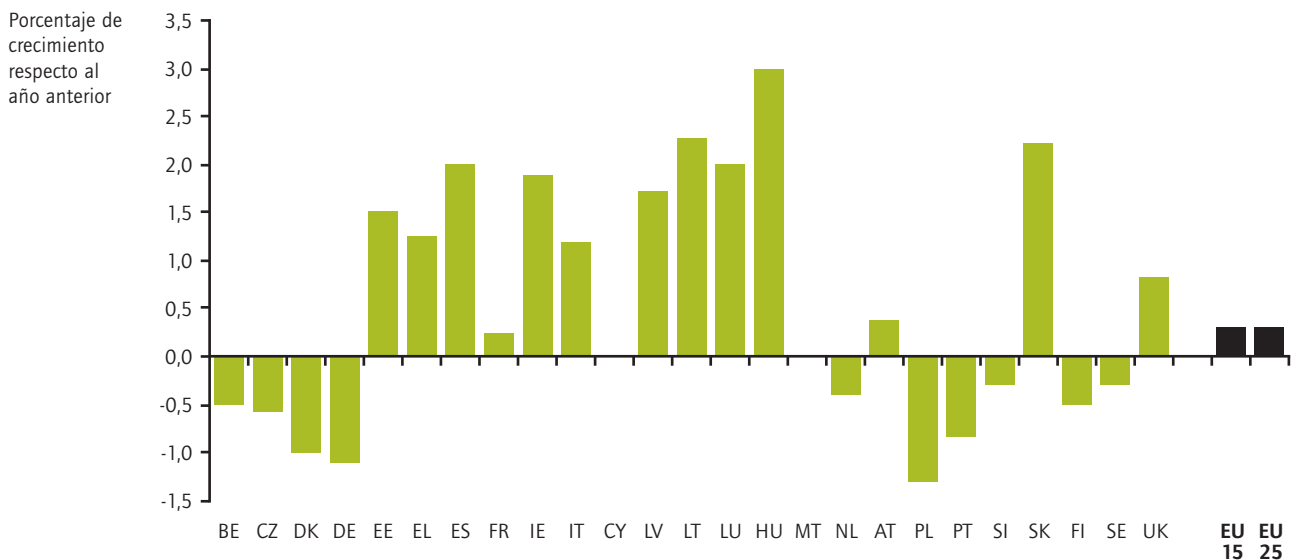
También financiada por el FSE, la Iniciativa Comunitaria EQUAL está dotada con un Programa Operativo propio a nivel nacional, y constituye un laboratorio para diseñar y probar soluciones a los problemas de exclusión del mercado de trabajo y la lucha contra la discriminación, siendo el volumen de inversión total para Andalucía en el periodo 2000-06 de 132,8 millones de euros. Como elemento innovador, EQUAL establece un mecanismo particular de la gestión de proyectos, la constitución de Agrupaciones de Desarrollo, que se integran por una pluralidad de actores tales como Administraciones Públicas, empresarios, organizaciones sindicales, universidades, organizaciones sin ánimo de lucro, etc., que aúnan esfuerzos con el objetivo de lograr un mayor grado de conexión entre redes locales y regionales, así como una mayor colaboración en la difusión y transferencia de resultados.

**Prioridades en materia de empleo**

Una de las propuestas incluidas en la nueva Agenda Social Europea es la designación del año 2006 como el "**año europeo de la movilidad de los trabajadores**". El objetivo es incrementar la sensibilización y la comprensión de los ciudadanos europeos acerca de los beneficios que aporta el trabajo en otro país y en una nueva ocupación.

El trabajo en nuevos países o sectores aporta a los trabajadores nuevas competencias y experiencia, lo que beneficia tanto a empleados como a empleadores. El reciclaje es asimismo crucial en un entorno económico globalizado y en constante cambio. Sin embargo, las cifras actuales muestran que muy pocos europeos trabajan en otro país. Durante los últimos 30 años, el porcentaje de europeos

**Crecimiento del empleo en los países de la Unión Europea en 2003**



Fuente: Eurostat

que residen en un país de la UE distinto de su país de origen ha permanecido constantemente alrededor del 1,5 %. Y en nueve países de la UE, el 40 % de los trabajadores ha permanecido en el mismo puesto de trabajo durante más de 10 años.

La baja movilidad de los trabajadores de la UE se debe en gran parte a los obstáculos jurídicos, administrativos y lingüísticos existentes, que se suman a la falta de conocimientos sobre la información y la asistencia disponibles.

La UE destinará un presupuesto de 6 millones de euros a la iniciativa, de los cuales, 4,3 millones de euros se dedicarán a proyectos para incrementar la sensibilización acerca de la movilidad.

El resto del presupuesto se destinará a la celebración de diferentes eventos, como la " Conferencia sobre Movilidad" o la *Job Fair Europe*, durante la cual se celebrarán ferias de empleo en aproximadamente un centenar de ciudades europeas. También se prevén varios estudios sobre el impacto de la movilidad y acciones destinadas a mejorar los datos estadísticos al respecto. Además, se concederá un premio europeo a la organización que haya aportado una mayor contribución a la movilidad de los trabajadores.

En España la Red EURES facilita la movilidad y colocación de los trabajadores, pudiendo acceder a las ofertas de empleo que se presenten en cualquiera de los países que la componen.

Por otro lado, la Comisión Europea ha decidido hacer del año 2007 el "**año europeo de la igualdad de oportunidades para todos**" inscribiéndolo en una acción concertada destinada a favorecer la igualdad y la no discriminación en la Unión Europea.

La Comisión propone que el año europeo se articule en torno a los siguientes cuatro temas principales:

- > derechos - sensibilizar a la opinión pública en relación al derecho, a la igualdad y a la no discriminación;
- > representación - estimular un debate sobre los medios para reforzar la participación en la sociedad de los grupos infrarrepresentados;
- > reconocimiento - celebrar y acoger la diversidad;
- > respeto y tolerancia - obrar en favor de una sociedad más solidaria.

El presupuesto de 13,6 millones de euros propuesto está destinado a cubrir las acciones preparatorias que se reali-

zarán en 2006 así como las distintas acciones que se desarrollarán durante el año europeo de la igualdad de oportunidades para todos, en 2007.

La estrategia-marco para la no discriminación y la igualdad de oportunidades para todos, que acompaña el proyecto de decisión relativa al año europeo, tiene por objeto garantizar la plena aplicación de la legislación antidiscriminatoria europea existente.

La dimensión hombre-mujer no se olvidará en el año europeo y en el contexto de la estrategia para la no discriminación. Las iniciativas que se tomarán sobre este plan completarán los esfuerzos específicos realizados por la Unión para garantizar la igualdad entre las mujeres y los hombres y para luchar contra la discriminación basada en el sexo. En este marco se inscribe la propuesta de creación de un instituto europeo para la igualdad entre los hombres y las mujeres y la comunicación sobre la igualdad entre los hombres y las mujeres, que espera ver la luz en 2006.

La estrategia-marco y el año europeo dan respuesta a una extensa consulta pública organizada en 2004 sobre la base del libro verde de la Comisión titulado "Igualdad y no discriminación en la Unión Europea ampliada".

Otra de las líneas de trabajo de la Comisión en materia de empleo es la potenciación del **diálogo social**. El modelo social europeo hace un especial hincapié en la necesidad de diálogo social, un diálogo que ha evolucionado considerablemente desde su inicio en 1985, en un proceso coherente con los esfuerzos que realiza la Comisión para mejorar la gobernanza europea.

La Comisión pide a los interlocutores sociales europeos y nacionales que participen en una auténtica colaboración para el cambio. Si se quiere que los interlocutores sociales europeos contribuyan eficazmente a la consecución de los objetivos de la Estrategia de Lisboa, es esencial que exista una correcta interacción entre los diferentes niveles en que se establecen las relaciones laborales y que se refuercen las capacidades administrativas de las organizaciones nacionales de interlocutores sociales, por ejemplo aprovechando las posibilidades que ofrecen los Fondos Estructurales y, en particular, el Fondo Social Europeo.

La **prolongación de la vida activa** es otra de las prioridades expresadas por la Comisión. Para la economía en su conjunto, el aumento de las tasas de empleo de las personas de más edad es crucial para apoyar el crecimiento económico, los regímenes fiscales y de prestaciones y los sis-

temas de protección social, incluidas unas pensiones de cuantía adecuada, ante la previsible reducción de la población en edad laboral.

Desde el año 2000 se han registrado evidentes progresos de cara al objetivo de aumentar la tasa de empleo de las personas de edades comprendidas entre los 55 y los 64 años y de retrasar su salida del mercado de trabajo. Sin embargo, estos avances siguen siendo insuficientes y han de consolidarse para que puedan respaldar el crecimiento económico, los regímenes fiscales y de prestaciones y los sistemas de protección social. A tal efecto, los Estados miembros deben tomar medidas drásticas para preservar el empleo de los trabajadores de más edad, y los interlocutores sociales deben facilitar el desarrollo de carreras profesionales más largas y de mejor calidad. La Unión, por su parte, respalda estas acciones y garantiza la promoción del envejecimiento activo por medio de la coordinación de las políticas nacionales, del intercambio de experiencias y de ayudas financieras.

La actividad de la Unión Europea en la promoción de la **seguridad y la salud en el trabajo** se engloba en una estrategia más amplia que trata de mejorar la **calidad en el empleo**. Este concepto está muy presente en la Estrategia de Lisboa y ha dado lugar a una gran cantidad de directivas que deben ser aplicadas en los Estados.

Como se destacó en el Consejo Europeo de Lisboa, Europa atraviesa una etapa de transición hacia la economía basada en el conocimiento, caracterizada por cambios importantes que afectan a la composición de la población activa, a las formas de trabajo y a los riesgos en el lugar de trabajo. Dichos cambios hacen que sea necesario mencionar tres nuevos desafíos en materia de salud y seguridad en el trabajo:

1 La consideración de la problemática derivada de la dimensión de género en materia de salud y seguridad en el trabajo. Este principio se estableció en la estrategia comunitaria 2002-2006, que lo convirtió en uno de sus objetivos: mejora del concepto de lugar y puesto de trabajo, organización del trabajo y adaptación de los equipos de trabajo.

2 La prevención de los riesgos nuevos y emergentes, ya estén relacionados con innovaciones técnicas o con cambios sociales (obligación de obtener resultados y de aumentar la flexibilidad, lo que supone un aumento de las enfermedades como el estrés, la depresión, el acoso, la intimidación y la violencia).

Como respuesta, la estrategia comunitaria 2002-2006 prevé nuevas disposiciones legislativas que incluyen un mayor campo de aplicación de la Directiva relativa a los agentes cancerígenos. El análisis de las necesidades derivadas de la ergonomía de los puestos de trabajo, la consideración de las enfermedades musculoesqueléticas y el tratamiento específico de los riesgos emergentes (como el acoso moral y la violencia en el trabajo) son tres temas importantes mencionados igualmente en la estrategia.

3 Las necesidades específicas de las PYME, las microempresas y los trabajadores autónomos.

Además de estos nuevos desafíos, la continua disminución del número de accidentes y enfermedades profesionales debe, por supuesto, seguir siendo el objetivo primordial de los responsables de la política comunitaria en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Asimismo, tras el éxito de la ampliación, los nuevos Estados miembros deben continuar realizando importantes esfuerzos financieros y administrativos para alcanzar el nivel de protección de salud y seguridad en el trabajo de los quince. La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo debe, por su parte, adaptarse y modificar su funcionamiento para integrar a estos diez nuevos Estados miembros.

## Puntos de vista



**Santiago Herrero**  
Presidente de la Confederación  
de Empresarios de Andalucía

De los Fondos Estructurales de la Unión Europea, el Fondo Social Europeo (FSE) es el que ha tenido una incidencia más directa en nuestra Comunidad.

Los indicadores disponibles ponen de manifiesto, por un lado, que continúa el proceso de creación de empleo que se registra desde mediados de la década de los noventa, y, por otro lado, que este proceso es más intenso en Andalucía que en el conjunto nacional.

En la eficacia de las medidas cofinanciadas por el FSE en Andalucía tiene algo que ver la participación de los agentes económicos y sociales de Andalucía, tanto en la fase de diseño y planificación como en su ejecución directa.

Sin embargo, **nuestro mercado de trabajo presenta algunos indicadores sobre los que es necesario continuar trabajando, y que necesitan de la aportación financiera de los Fondos Estructurales de la Unión Europea.**

Por nuestra parte, trasladaremos al gobierno andaluz nuestras propuestas de cara a la programación del Fondo Social Europeo para el período 2007-2013, que se centrarán en el incremento de los recursos financieros destinados a la formación de los trabajadores activos, y en la necesidad de establecer más medidas de fomento y menos de subsidio.

Para la Confederación de Empresarios de Andalucía, la mejor vía para crear empleo es apostar por la creación de empresas. En ese sentido, también trasladaremos la necesidad de que la intervención del Fondo Social Europeo apoye decididamente las políticas de promoción empresarial, en coordinación con el Plan de Acción de la Comisión Europea a favor del espíritu empresarial.



**Francisco Carbonero**  
Secretario General de CC.OO.  
de Andalucía

Comisiones Obreras de Andalucía mantiene su apoyo a la Estrategia de Lisboa para hacer de Europa una sociedad con un crecimiento sostenible, con más y mejores empleos y con

mayor cohesión social, frente a los retos de la globalización, del desarrollo tecnológico o del envejecimiento de la población.

Por ello, apostamos por avanzar hacia el pleno empleo, estable, seguro y con derechos, garantizándose la igualdad entre hombres y mujeres.

Reconociendo los avances en la generación de empleo en Andalucía, a los que ha contribuido la Concertación Social, **es necesario llevar a cabo el cumplimiento de los objetivos de la Estrategia de Lisboa, que a la fecha no son muy satisfactorios.** Por ello, es preciso abordar en el marco del diálogo social en España la reforma del mercado de trabajo.

Las prioridades de CC.OO. son la mejora de la estabilidad del empleo y

reducir las tasas de temporalidad, regular las contrataciones y subcontratas, dar mayores garantías para el empleo a tiempo parcial y fijo discontinuo, revisar los sistemas de bonificación a la contratación indefinida, mejorar la protección al desempleo y potenciar los Servicios Públicos de Empleo, impulsar la participación laboral de las mujeres avanzando en la igualdad real y garantizar el empleo de las personas con discapacidad.

Todo ello bajo el paraguas de un nuevo modelo productivo, para mejorar la competitividad de la economía y crear más riqueza con un crecimiento estable y sostenible, aumentando la cantidad y calidad del empleo y fortaleciendo y ampliando los sistemas de protección social.



**Manuel Pastrana**  
Secretario General de UGT  
de Andalucía

Teóricamente parece existir coincidencia en que una de las bases del modelo social de Europa debe ser el pleno empleo. El debate es si estamos todos apostando por conseguir ese objetivo,

y cómo estamos apostando cada uno. Con el Tratado de Ámsterdam, alcanzar un alto nivel de empleo se convirtió en uno de los objetivos de la Unión Europea. Para conseguirlo, en la Cumbre de Luxemburgo se diseñó la Estrategia Europea de Empleo (EEE) para que los Estados miembros lo desarrollaran en sus respectivos Planes Nacionales de Acción para el Empleo.

En España el actual reparto constitucional de competencias en materia de empleo hace que todos sean responsables directos de las políticas de empleo que se diseñan y/o ejecutan; sin olvidar el papel que también desempeñan las corporaciones locales.

En este contexto, la actividad económica en Andalucía está creciendo más rápidamente que en Europa, al igual que la creación de empleo. No obstante, los objetivos que se cuantifica-

ron en la Cumbre de Lisboa están muy lejos de alcanzarse.

Es necesario entender y aplicar las políticas de empleo desde una concepción integral. Porque si la creación de empleo está muy directamente relacionada con la situación económica de un territorio, también las políticas de empleo tienen una importante repercusión sobre algunas de las características del tipo de empleo.

Debemos preocuparnos por qué tipo de empleo se está creando. Sólo exigimos que sea un empleo digno y que respete los derechos de los trabajadores. **Hay que adoptar medidas adicionales para disminuir las diferencias interregionales, y también las intrarregionales, que entre algunos territorios de Andalucía suelen ser alarmantes.**





Hans-Horst Konkolewsky, Director de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

## Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, con sede en Bilbao, fue creada en 1994 con el **objetivo** de proporcionar a los organismos comunitarios, a los Estados miembros, a los interlocutores sociales y a quienes trabajan en este ámbito toda la información técnica, científica y económica útiles en el ámbito de la seguridad y de la salud en el trabajo.

La Agencia define sus programas de trabajo conforme las prioridades establecidas por la estrategia comunitaria de seguridad y salud en el trabajo (SST) de la Comisión Europea.

Siguiendo los dictados de la estrategia, las acciones de la Agencia programadas para el período 2005/2006 incluyen un estudio sobre el **impacto del envejecimiento de la mano de obra europea** sobre las políticas y prácticas de SST, pues los trabajadores mayores serán el grupo prioritario de riesgo de la Agencia en 2006.

La **campaña informativa anual** de la Agencia (Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo) se cen-

tra en 2005 en la prevención del ruido en el trabajo; en 2006 aborda los riesgos laborales específicos para los trabajadores jóvenes y en general, el binomio educación-salud laboral; y se iniciarán los preparativos de la campaña de información 2007 sobre la prevención de los trastornos musculoesqueléticos.

Se pondrá en marcha un **observatorio de riesgos**, con el fin de que se convierta en una herramienta que facilite un mejor entendimiento del impacto en la seguridad y la salud laboral de los cambios demográficos, cambios en las formas de empleo y en la naturaleza de los riesgos, que demandan nuevas soluciones preventivas.

El **sector de la hostelería y la restauración** será el foco de un estudio que ofrezca un panorama general de los riesgos laborales más comunes del sector e información sobre programas innovadores de SST y buenas prácticas.

La Agencia continuará, por otro lado, con su ya iniciado **plan de acción para la ampliación** orientado a sensibilizar a la opinión pública de los 10 nuevos Estados miembros (que se incorporaron en Mayo de 2004) sobre la seguridad y la salud en el trabajo y facilitar la transferencia y adaptación de buenas prácticas en prevención ya existentes en la UE.

Crear más y mejores puestos de trabajo fue el objetivo que se marcó la Unión en el Consejo de Europa de Lisboa en marzo de 2000; y la calidad incluye, por supuesto, la seguridad y la salud en el trabajo.

La estrategia defiende que el bienestar en el trabajo depende de la política de seguridad y salud, junto con la política de transportes, la de educación, la política de discapacidad, la política de salud en general y, por supuesto, la política de empleo.

La política y la acción de SST deben tomar nota de una mano de obra cada vez con más representación femenina y más diversa. En este contexto la estrategia menciona, en particular, los temas de género y condiciones de trabajo, los trabajadores con discapacidades, los trabajadores inmigrantes y los trabajadores jóvenes y más mayores, grupos para los cuales la Agencia ya ha puesto en marcha diversas iniciativas y seguirá trabajando en el futuro.

<http://osha.eu.int> es el portal de acceso a toda la información sobre seguridad y salud en el trabajo de Europa y del mundo.



A portrait of Vladimír Špidla, a middle-aged man with short grey hair and glasses, wearing a dark suit, white shirt, and patterned tie. He is smiling slightly and looking towards the camera. The background is a blurred interior with a large, curved, blue-tinted architectural feature, possibly a dome or a large window.

# Vladimír ŠPIDLA

## Comisario Europeo de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades

Nace el 22 de abril de 1951 en Praga.

Sin afiliación política anterior a 1989, es uno de los fundadores del Partido Socialdemócrata Checo.

Desde 1991 a 1996 trabaja como director de la autoridad regional de empleo de Jindřichův Hradec.

En 1992 pasa a formar parte de la cúpula del Partido Socialdemócrata Checo.

Miembro de la Cámara de los Diputados desde 1996, trabajó como Presidente de la Comisión de Política Social y Sanidad.

En 1997 ocupa el cargo de vicepresidente de su partido, hasta el año 2001, fecha en la que se convierte en presidente.

Desde el 22 de julio de 1998 hasta el 12 de julio de 2002, ocupó simultáneamente el puesto de Viceprimer Ministro y Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, desde donde coordinaba los departamentos de Trabajo, Asuntos Sociales, Sanidad, Educación, Juventud, Deportes, Medioambiente y Cultura.

El 12 de julio de 2002 gana las elecciones generales y se convierte en Primer Ministro de la República Checa.

Desde noviembre de 2004, el Sr. Špidla es Comisario Europeo de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades.

Entre sus aficiones se encuentran los monumentos históricos, las carreras campo a través y otros deportes al aire libre.

**Vladimír ŠPIDLA**

Comisario Europeo de Empleo, Asuntos Sociales  
e Igualdad de Oportunidades

**ENTREVISTA**

**25**

"Los americanos viven para trabajar mientras que los europeos trabajan para vivir. De hecho, creo que esta especificidad no es mala. La vida es corta, ¿verdad?"

**Estrategia Europea para el Empleo, Orientaciones Generales de Política Económica, Directrices para el Empleo, Directrices Integradas para el Crecimiento y el Empleo, Agenda Social, Estrategia de Lisboa... ¿Cree que los ciudadanos conocen, comprenden y valoran el trabajo que la Unión Europea desarrolla en favor del Empleo?**

**El empleo es la principal preocupación de nuestros conciudadanos y un ámbito fundamental en la actuación diaria de la Unión Europea.** Tal y como demuestran los estudios de opinión del "Eurobarómetro", las herramientas europeas son sin duda poco conocidas y valoradas, y somos conscientes de la diferencia que puede existir entre la actuación de la Unión Europea y la percepción que tienen de ella los ciudadanos. Sin embargo, podemos extraer dos lecciones positivas de estas encuestas: por una parte, el hecho de que **las expectativas de los ciudadanos son muy elevadas con respecto a la Europa social**; por otra parte, el hecho de que cuanto más informada está una persona de las actividades de la Unión, más favorable es su opinión. Esto debería llevarnos no sólo a tratar de comunicar mejor la acción de la Unión Europea en los Estados miembros, sino también a demostrar mejor su alcance y su eficacia.

**¿Qué prioridades y objetivos inspiran la línea de trabajo actual de la Comisión en relación al Empleo y qué la diferencia de la de años anteriores?**

La Estrategia Europea de Empleo establece unos objetivos comunes e identifica unas prioridades de acción para la Unión Europea en su conjunto, con el fin de contribuir a

un aumento de los niveles de empleo y a una disminución sostenible del paro, así como para responder al desafío de la globalización económica y el envejecimiento demográfico. La Unión Europea también puede dar recomendaciones a los Estados miembros, con el fin de reflejar mejor la diversidad de las situaciones y prioridades.

Nuestros objetivos comunes son ambiciosos. Son tres: alcanzar el pleno empleo -lo que implica en particular aumentar nuestra tasa de empleo al 70%-; mejorar la calidad y la productividad del trabajo; reforzar la cohesión social y territorial. Para alcanzar estos objetivos, la Unión Europea ha identificado tres prioridades de acción en estas líneas directrices para el empleo para el periodo 2005-2008: atraer y mantener un número más elevado de personas en el empleo, incluso mediante una aproximación en términos de ciclo de vida; reforzar la capacidad de adaptación de los trabajadores y de las empresas; invertir en mayor medida en el capital humano mediante la educación y las competencias. Las líneas directrices para el empleo también destacan en gran medida la buena gobernanza de las políticas de empleo, especialmente la necesidad de asociar mejor los actores implicados con la definición, la instauración y la evaluación de las medidas.

**¿De qué manera contribuyen las políticas comunitarias de empleo a la cohesión económica, social y territorial de Europa?**

Aunque la responsabilidad sea compartida por los Estados miembros, la Unión Europea tiene que desempeñar un papel para sostener el crecimiento económico, promover la creación de empleo y reforzar la cohesión económica, social y territorial de Europa. Contribuye de varias formas: fijando objetivos comunes a las políticas de empleo de los Estados miembros - es la Estrategia Europea para el Empleo - ; estableciendo reglas comunes en el ámbito

**Vladimír ŠPIDLA****Comisario Europeo de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades**

social - cuando actuamos a través de directrices - ; apoyando la acción de los interlocutores sociales a nivel europeo - es el diálogo social - ; o interviniendo de forma financiera sobre el terreno, a través del Fondo Social Europeo. La acción de los fondos estructurales europeos es sin duda la más visible, pero no debemos subestimar el alcance de nuestra cooperación política y nuestra acción legislativa. **Los Estados miembros tienen mucho que aprender los unos de los otros, y mucho que poner en común.**

**¿Cuáles son las mayores dificultades a las que se enfrentan los países a la hora de aplicar las directrices que se marcan desde la Comisión? ¿Cómo ve el caso español?**

Las líneas directrices para el empleo muestran la vía a seguir. Ponen en evidencia los puntos fuertes y débiles referentes a cada Estado miembro, ya se trate de la tasa de empleo global, la situación de los jóvenes, las mujeres, los trabajadores mayores, la calidad de los empleos o los niveles de educación y formación. Las líneas directrices también insisten en la buena "gobernanza" de las políticas: el desafío no es simplemente identificar las prioridades y concebir las buenas políticas, sino que es sobre todo conseguir su puesta en marcha y que produzca resultados sosteni-

**La Unión Europea ha identificado tres prioridades de acción en estas líneas directrices para el empleo para el periodo 2005-2008: atraer y mantener un número más elevado de personas en el empleo, incluso mediante una aproximación en términos de ciclo de vida; reforzar la capacidad de adaptación de los trabajadores y de las empresas; invertir en mayor medida en el capital humano mediante la educación y las competencias.**

bles. **España siempre ha apoyado la Estrategia europea para el empleo. La mejora de sus cualidades a lo largo de los años demuestra que unas políticas bien concebidas y una acción coherente en el tiempo pueden aportar sus frutos, incluso si no se resuelven todos los problemas.**



## Vladimír ŠPIDLA

Comisario Europeo de Empleo, Asuntos Sociales  
e Igualdad de Oportunidades

## ENTREVISTA

27

**2006 será el año europeo de la movilidad de los trabajadores y 2007 estará dedicado a impulsar la igualdad de oportunidades. ¿Qué otros temas relacionados con el empleo merecerían todo un "año europeo"?**

El hecho de que a nivel europeo, los dos años siguientes estén dedicados a la Agenda Social demuestra hasta qué punto la dimensión social es importante en las políticas y los asuntos de la UE. Evidentemente, no es la única que cuenta, por lo que no estoy seguro de que sea posible dedicar otro año más a otra cuestión social. Sin embargo, si tuviera que nombrar uno, propondría un asunto que merece cada vez más nuestra atención, como el equilibrio entre vida privada y profesional, o si lo prefiere, entre la familia y el trabajo.

Personalmente, creo que esta característica es lo que diferencia nuestro modelo social de los demás. Creo que tengo la frase adecuada que lo ilustra de forma bastante divertida: **"los americanos viven para trabajar mientras que los europeos trabajan para vivir."** De hecho, creo que esta especificidad no es mala. La vida es corta, ¿verdad?

**Por último, ¿Cree que tiene más trabajo que otros comisarios?**

Para ser sincero, realmente no hay diferencias, puesto que la cartera de la agenda social es muy multidimensional. Cada uno de nosotros se percata realmente de ello durante su vida cotidiana. Esta diversidad queda reflejada en mi actuación diaria que me lleva a contribuir en la política industrial o regional, en el desarrollo rural, en la inmigración, etc. Un ejemplo muy actual es el aumento de los precios del petróleo estas últimas semanas, cosa que demuestra la importancia de las repercusiones sociales del precio de la energía en Europa. Esta transversalidad de los desafíos sociales la encontramos también en los ámbitos de la investigación, la enseñanza, la salud, la protección de los consumidores, el desarrollo técnico, etc. Naturalmente, esto afecta en los dos sentidos. **Es poco frecuente que una proposición de orden social no tenga impacto directo o indirecto en las otras políticas de la UE. Por ello debo trabajar estrechamente con el resto de comisarios. Todo esto hace que mi cartera sea especialmente atractiva y esté repleta de desafíos.**





# Una inyección de estabilidad

Nuevos incentivos a la contratación indefinida

La Junta de Andalucía quiere fomentar un empleo de calidad, y una de las características del empleo de calidad es la estabilidad. La temporalidad de los contratos es uno de los obstáculos fundamentales para la mejora de la calidad en el empleo. Con el objetivo de potenciar el empleo estable, la Junta de Andalucía invertirá 230 millones de euros hasta 2008 en un nuevo programa de incentivos a la contratación indefinida.

Si la evolución del empleo, aún con sus debilidades, ha situado a la economía española en una situación más próxima a la de los demás países europeos y al posible cumplimiento de los objetivos de la Estrategia Europea de Empleo, la evolución de la temporalidad ha sido mucho menos satisfactoria. Entre 1994 y 2004 el número de asalariados con contratos temporales aumentó en 1,2 millones, llegando a superar los 4,2 millones en 2004.

La temporalidad ha seguido una tendencia ligeramente decreciente desde mediados de la década de los años noventa. En cualquier caso, la tasa de temporalidad sigue siendo superior al 20% en todos los sectores de la economía y hay sectores, como la agricultura o la construcción, en los que supera el 50%.

La Declaración para el Diálogo Social (Competitividad, Empleo Estable y Cohesión Social), firmada entre el Gobierno de España y los interlocutores sociales en julio de 2004, acordó la creación de una Comisión de Expertos, "con el objetivo de evaluar el funcionamiento de las políticas de empleo desde las reformas laborales acometidas en el periodo 1992-1994 hasta la actualidad".

El 5 de enero de 2005, la Comisión de Expertos presentó el informe "Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas". En este documento se recogen los datos provenientes de la Encuesta Europea de Fuerzas de Trabajo que indican que las tasas de temporalidad existentes en la economía española son muy superiores a las existentes en otros países europeos. En 2003, la tasa de temporalidad en el conjunto de la UE era del 17,1% (15,6% excluyendo a España);

y del 12,8% en la zona euro (10,8% excluyendo a España). En España, por comparación, la cifra era del 30,6%.

### **Ayudas a la contratación indefinida**

La calidad y estabilidad en el empleo figuran entre los compromisos adquiridos en el VI Acuerdo de Concertación Social en Andalucía firmado por la Junta de Andalucía y los agentes sociales y económicos el pasado 25 de enero de 2005. Fruto de la preocupación del Gobierno Andaluz por el problema de la temporalidad fue asimismo la constitución de un grupo de expertos cuyo trabajo dio como resultado el pasado mes de febrero el Libro Blanco sobre la Calidad en el Empleo en Andalucía.

Sobre las bases de las recomendaciones formuladas por el mencionado Libro Blanco y del consenso entre la Junta de Andalucía y los agentes sociales y económicos, articulado a través de un grupo de trabajo constituido a partir de la firma del citado VI Acuerdo de Concertación Social, la Consejería de Empleo aprobó el pasado junio una nueva regulación de incentivos a la contratación estable.

El Decreto 149/2005 de 14 de junio por el que se regulan los incentivos a la contratación con carácter indefinido (BOJA nº 122 de 24 de junio de 2005), establece ayudas tanto para la contratación laboral indefinida de personas desempleadas como para la transformación de contratos de duración determinada en indefinidos, localizados en el territorio andaluz. Entre las claves de esta medida destaca la apuesta por las pequeñas y medianas empresas, estableciendo a favor de las mismas discriminaciones

positivas en función de sus plantillas y la apuesta por la contratación de personas pertenecientes a colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado laboral.

Del mismo modo, se aboga por la responsabilidad social corporativa de las grandes empresas, en orden a continuar con la reducción de la temporalidad, a través de los denominados contratos-programa.

Se han tenido en cuenta asimismo las distintas realidades de los territorios de Andalucía para responder a sus necesidades específicas, articulando para ello medidas y actuaciones a favor de la calidad del empleo de una forma integrada en aras a alcanzar mayores niveles de eficacia.

El nuevo Decreto, desarrollado por la Orden de 21 de julio (BOJA nº 146 de 28 de julio de 2005), da prioridad a las pymes, las mujeres, los menores de 30 años y los colectivos con mayores dificultades para acceder a un puesto de trabajo (parados de larga duración, mujeres víctimas de violencia doméstica, personas con discapacidad, ex reclusos, drogodependientes rehabilitados, usuarios del Programa de Solidaridad, inmigrantes y minorías étnicas).

Entre otras novedades, la nueva regulación de incentivos, cuyo objetivo central es el empleo de calidad, incluye, por primera vez, ayudas a la contratación indefinida de técnicos/as en prevención de riesgos laborales, así como la formalización de contratos-programa con grandes empresas para fijar compromisos de reducción en la temporalidad de sus plantillas en, al menos, un 50%.

Con carácter general y para todo el territorio andaluz, se establecen ayudas de entre los 3.000 y los 4.750

euros por cada contrato indefinido. No obstante, la normativa prevé mecanismos para discriminar positivamente a las microempresas y a aquellos sectores de actividad en los que las mujeres se encuentren poco representadas. Asimismo, se presta especial atención a zonas con dificultades socioeconómicas y de desempleo, donde las ayudas podrán alcanzar hasta los 15.390 euros por contrato (2,5 veces el salario mínimo interprofesional).

Para que las empresas puedan acceder a los incentivos, la regulación introduce, como requisito imprescindible, que el trabajador contratado haya culminado un itinerario de inserción, orientación y formación profesional a través del Servicio Andaluz de Empleo (SAE). Antes de contratar a los beneficiarios, las empresas deben haber cursado su oferta a través de este servicio público.

En el caso de las pymes, se fija la condición de que al menos el 50% de la plantilla tenga carácter estable

tras la incorporación de los nuevos trabajadores. Las empresas con más de 250 empleados también podrán acogerse a las ayudas si las nuevas contrataciones logran reducir la temporalidad en un 50%, o bien la plantilla pasa a estar integrada, al menos en un 80%, por personas contratadas con carácter indefinido.

Con el fin de garantizar la seguridad y la calidad laboral, se excluye explícitamente del régimen de incentivos a aquellas empresas que hayan sido condenadas judicialmente o sancionadas por faltas muy graves en prevención de riesgos y por prácticas de discriminación laboral contra las mujeres.

La nueva normativa, establece cuatro grandes líneas de incentivos: ayudas a empresas de menos de 250 trabajadores, programas de fomento de la estabilidad laboral en empresas de más de 250 empleados, apoyos a la transformación de contratos temporales en indefinidos y medidas especiales para áreas territoriales de actuación preferente.

La primera de estas líneas destina ayudas de 4.750 euros para aquellas empresas de hasta diez trabajadores, 4.250 euros para entidades de entre 11 y 50 trabajadores y de 3.000 euros en aquellas cuyas plantillas se sitúen entre 51 y 250 empleados para la contratación de mujeres y jóvenes menores de 30 años (dándose prioridad a determinados sectores de actividad) o técnicos de prevención de riesgos laborales (en todos los sectores). En el caso de las contrataciones a mujeres se presta también especial atención a la incorporación o reincorporación al trabajo tras periodos de maternidad o de atención a personas dependientes.

Asimismo, la primera de las líneas de ayuda establece incentivos de 4.750 euros por contrato realizado a parados de larga duración mayores de 45 años, personas con discapacidad y colectivos más vulnerables en cualquier sector de actividad. Para la contratación de personas con discapacidad se establecen asimismo incentivos para la adaptación del puesto de trabajo en una cuantía máxima de 901,52 euros, y autorización durante toda la vida del contrato de bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social.

El segundo de los cuatro bloques de incentivos, para empresas con más de 250 trabajadores, se canaliza a través de contratos-programa suscritos entre las entidades y la Consejería de Empleo. Para estos supuestos se contempla la posibilidad de atender las necesidades que las empresas tengan con respecto a todas las políticas activas del Servicio Andaluz de Empleo. Los contratos-programa tendrán una duración de tres años y su solicitud deberá ir acompañada de un informe del comité de empresa.

En cuanto a los incentivos para favorecer la transformación de contratos temporales en indefinidos, la Orden prevé una cuantía de 3.000 euros para colectivos vulnerables y para mujeres y menores de 30 años en aquellos sectores con mayor índice de temporalidad, como la hostelería, el comercio y la construcción.

Finalmente, en aquellas áreas territoriales que hayan sido determinadas en función de los indicadores que se establezcan mediante decreto por el Consejo de Gobierno, los incentivos podrán alcanzar hasta dos veces y media el salario mínimo interprofesional vigente en el momento de su concesión, computado en un periodo de doce meses.







## **Empleo solidario**

**Incentivos a la contratación de cuidadores de personas dependientes**

Las personas dependientes precisan asistencia a fin de realizar los actos corrientes de la vida diaria. Su cuidado recae en la mayoría de los casos en las familias, una realidad que genera una doble dependencia. Para mejorar su calidad de vida surge una iniciativa que pretende incentivar la contratación de cuidadores para atender a estas personas que padecen una enfermedad crónica o tienen alguna discapacidad.

El pasado 25 de julio la Consejería de Empleo estableció una Orden que regula la concesión de ayudas a las familias para la contratación de personas que se encarguen del cuidado de un familiar que necesite de atenciones continuadas por sufrir una enfermedad crónica o tener alguna discapacidad (BOJA nº 150 de 3 de agosto de 2005).

Esta Orden, además de suponer una ayuda a las familias, es una medida de fomento del empleo de colectivos vulnerables con dificultades de acceso al mercado laboral, ya que prioriza su contratación frente a otros grupos. La cuantía de las ayudas asciende a 1.000 euros anuales, hasta un máximo de tres años.

### Ayudas a la contratación

Los incentivos a la contratación de cuidadores dan respuesta a una doble necesidad: el trabajo de estos cuidadores se convierte en un apoyo a las familias andaluzas, como medida de asistencia que pretende paliar la sobrecarga que supone la atención a una persona dependiente. Por otro lado, estas contrataciones contribuyen a la inserción laboral de las personas que tienen dificultades para la consecución de un puesto de trabajo, entre otras, jóvenes menores de 30 años, mujeres entre 30 y 45 años o personas mayores de 45 años con desempleo de larga duración.

Las ayudas pueden ser solicitadas por las familias andaluzas que contraten a una persona para el cuidado de un familiar, en primer grado de consanguinidad o afinidad, que tenga reconocido un grado de discapacidad de al menos un 75% o padezca una enfermedad crónica que requiera una atención continuada.

Pueden acceder a la ayuda las familias unipersonales, monoparentales o numerosas y aquellas en las que los dos cónyuges trabajen, siempre y cuando sus ingresos no superen los límites establecidos en la regulación.

Las solicitudes del incentivo se presentarán en dos períodos anuales; durante el mes de enero de cada año para todas las contrataciones realizadas desde el primer día del mes de julio hasta el último día de diciembre del ejercicio anterior; y durante el mes de julio de cada año para las realizadas de enero a finales de junio del mismo año.

Las ayudas pueden ser tramitadas en la Dirección Provincial del Servicio Andaluz de Empleo o en la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo correspondiente, y a través de la web de la Consejería de Empleo ([www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo](http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo))

### Yacimiento de empleo

En España, el número de personas discapacitadas que necesitan ayuda diaria para las actividades básicas asciende a 1.125.190, según cálculos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Las estimaciones del Ministerio apuntan a un aumento progresivo. En 2020 la cifra estaría en torno al millón y medio de personas.

En Andalucía hay 340.800 personas con alguna discapacidad severa o total para realizar las actividades de la vida diaria, de las cuales 213.572 tienen más de 65 años, según la última encuesta que realizó el Instituto Nacional de Estadística en el año 1999.


El cuidado de personas a domicilio constituye un importante yacimiento de empleo debido, entre otros facto-

**En Andalucía hay actualmente 130.000 personas cuidadores de enfermos y personas mayores. El 83 % es mujer. La relación de parentesco suele ser directa: en un 38,3 % de los casos son hijas y en un 21,5 % esposas.**

res, al progresivo envejecimiento de la población. En las últimas décadas la población mayor ha experimentado en España un crecimiento muy considerable. El número de personas mayores de 65 años se ha duplicado en los últimos treinta años del siglo XX, pasando de 3,3 millones de personas en 1970 (un 9,7 por ciento de la población total) a más de 6,6 millones en 2000 (16,6 por ciento de la población total).

Este fenómeno del envejecimiento va a continuar en los próximos años, en los que la población mayor seguirá incrementándose de manera notable, a la vez que disminuirá la proporción de personas en edades jóvenes.

### Personas dependientes en España (Proyección hasta 2020)

|      |   |           |
|------|---|-----------|
| 2005 |  | 1.125.190 |
| 2010 |   | 1.246.429 |
| 2015 |   | 1.373.248 |
| 2020 |   | 1.496.226 |

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales



# Tecnología para el Empleo

Integración de las nuevas tecnologías en la FPO

La Formación Profesional Ocupacional (FPO) ha integrado en sus planes de formación las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para satisfacer las necesidades del mercado de trabajo y generar un capital humano con capacidad para afrontar los retos de la Sociedad del Conocimiento.

Las nuevas tecnologías tienen un gran impacto tanto en los modos de vida sociales como laborales. El crecimiento exponencial de Internet y la creciente interrelación de los negocios y la sociedad, han modificado de tal forma el panorama laboral que hace necesario a los ciudadanos adquirir urgentemente competencias instrumentales que les permitan adaptarse a ese nuevo mercado de trabajo en rápida mutación. Estas competencias están relacionadas con las Tecnologías de la Información y la Comunicación (en adelante TIC).

La Unión Europea, consciente de esta realidad, en el Consejo Europeo de Lisboa del año 2000 marcó como objetivo "convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo" llevando ello consigo la necesidad de que los sistemas europeos de educación y de formación "se adapten tanto a las demandas de la sociedad del conocimiento como a la necesidad de mejorar el nivel y calidad del empleo".

La actualizada Estrategia de Lisboa y el programa i2010 vuelven a insistir en la importancia del despegue de las TIC y de su aplicación en la educación y en el trabajo, obligando a los sistemas de formación europeos a desplazarse hacia modos de aprender y crear conocimientos que permitan la innovación permanente y agilicen la construcción de la Sociedad del Conocimiento.

Andalucía, integrada en la Europa del siglo XXI, tiene entre sus prioridades políticas la transición hacia la economía y sociedad del conocimiento y para ello la Junta de Andalucía

| Ejercicio | Proyectos adjudicados |                     |
|-----------|-----------------------|---------------------|
|           | Materiales didácticos | Acciones formativas |
| 2003      | 17                    | 20                  |
| 2004      | 22                    | 54                  |

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo

reglamenta a través del Decreto 72/2003 de 18 de marzo, de medidas de Impulso de la Sociedad del Conocimiento, las estrategias para su desarrollo.

Concretamente en el Capítulo V destinado a las Empresas en la Sociedad del Conocimiento, en su sección 2ª, se establecen las estrategias para la Integración de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en la Formación Profesional Ocupacional.

La Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, por su parte, como órgano gestor de las políticas activas de empleo en Andalucía, asume el encargo y mediante la Orden de 18 de junio de 2003 establece una convocatoria de ayudas públicas dirigidas a empresas privadas para la integración de las TIC en la formación profesional ocupacional a través de la realización de materiales didácticos y acciones formativas con metodologías innovadoras como la teleformación o *e-learning*.

Esta nueva línea de ayudas ha venido sucediéndose desde el año 2003,

suponiendo una importante vía de financiación para las empresas andaluzas dedicadas a la formación, al destinar anualmente el Servicio Andaluz de Empleo una cifra que ronda los 3.000.000 .

Entre los principales beneficios de la formación on line -o formación a distancia a través de las nuevas tecnologías- está la facilidad de acceso a un mayor número de beneficiarios, ya que la flexibilidad horaria y geográfica, y las nuevas formas de acceso al conocimiento y de interacción didáctica así lo posibilitan.

Evidentemente las cifras aún resultan pequeñas si se comparan con las de la formación presencial (en 2004, nº de cursos: 7.764 y nº de alumnos formados: 104.944) pero en términos relativos esta progresión se considera altamente significativa por cuanto deja entrever que la población andaluza empieza a modificar sus hábitos formativos en direcciones que apuntan a la formación a lo largo de la vida a través de metodologías y modelos flexibles de formación.

| Ejercicio | Nº de cursos | Nº de alumnos formados |
|-----------|--------------|------------------------|
| 2003      | 40           | 1.360                  |
| 2004      | 94           | 3.667                  |

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo

La ejecución y evaluación de las convocatorias "TIC" 2003 y 2004, ha permitido a la Dirección General de Formación para el Empleo del SAE, no sólo conocer el incipiente tejido empresarial andaluz en el sector de la formación on line, sino también poder ahondar en estos nuevos modelos de formación y establecer pautas de actuación tanto para la ejecución de las acciones como para su regulación administrativa, que a modo de conclusión serían:

### **Con respecto al campus o aula virtual...**

> Debe ser práctico e intuitivo, de fácil manejo en general, con elementos multimedia y con una combinación de color de fondo y texto que permita leer sin dificultad, adecuándose a las normas internacionales de usabilidad y accesibilidad. Debe contemplar además de los contenidos del curso, diversos espacios informa-

tivos y comunicativos que permitan la interacción del formador/tutor y el alumno.

### **Los contenidos formativos de los cursos....**

> Tienen que ser precisos y concisos, diseñados con esquemas, gráficos, etc. y permitir enlaces para un mayor desarrollo del tema. Es importante intercalar contenidos teóricos y prácticos para una mayor vinculación con el puesto de trabajo.

### **La temporalización del curso...**

> Hay que tener en cuenta en el cronograma del curso que no es aconsejable dedicar más de tres horas diarias a la autoformación. La combinación de horas presenciales y a distancia (blended learning) suele ser bien valorada por el alumnado.

### **El profesorado...**

> Es fundamental que el profesorado esté formado en la metodología *e-learning* pues debe promover el debate y el intercambio entre los alumnos a través de la utilización de los espacios de comunicación *on-line*.

### **El alumnado...**

> Es conveniente tener en cuenta el nivel de conocimientos informáticos de partida del alumno. Facilitar una guía de usuario con orientaciones sobre el manejo de la plataforma facilita su aprendizaje.





## Crecer con seguridad

Promoción de la cultura preventiva en el ámbito escolar

**El Programa "Aprende a Crecer con Seguridad" lleva más de 10 años promoviendo y difundiendo la cultura de la prevención en el ámbito escolar. Se trata de una iniciativa pionera a nivel europeo, que trabaja en cuatro direcciones: las campañas de sensibilización escolar, la elaboración de las guías de apoyo para el profesorado, los estudios sobre accidentalidad infantil y otras problemáticas, y la formación de los profesores.**

Según fuentes del Instituto Nacional de Consumo, los accidentes infantiles se han convertido en los últimos años en la primera causa de mortalidad en el tramo de edad comprendido entre 1-14 años, desplazando de ese puesto a las enfermedades infecciosas y a otro tipo de patologías. La accidentalidad causa en España más del 30% de los fallecimientos en estas edades, lo que significa que **alrededor de mil niños y niñas mueren al año en España como consecuencia de algún accidente.**

**Los datos muestran una similitud entre los tipos de accidentes infantiles y los accidentes laborales, con importantes consecuencias sociales y económicas.**

La seguridad infantil está considerada como paso previo a la seguridad en el trabajo, una afirmación que queda recogida en la estrategia comunitaria y las políticas nacionales y autonómicas de prevención de riesgos. Ese es el caso del Plan Andaluz para la Prevención de Riesgos Laborales, que trata de introducir el valor "salud" en los programas escolares para consolidar la cultura de la prevención.

**El pasado curso, alrededor de 4.000 niños andaluces recibieron formación en materia de prevención de riesgos gracias al programa "Aprende a Crecer con Seguridad".** Esta iniciativa se inició en 1994 en Jaén y actualmente está presente en todas las provincias de Andalucía. Dirigido a la comunidad educativa pero especialmente a los alumnos, nace como consecuencia de la falta de formación en temas de Seguridad y Salud Laboral, una de las principales causas del alto índice de accidentalidad infantil y laboral.

El programa está desarrollado por los Centros de Prevención de Riesgos

Laborales (C.P.R.L.) dependientes de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía. **Su principal objetivo es trasladar conocimientos en materia de seguridad y salud laboral a niños y profesores en un entorno de aprendizaje, tratando de que el futuro trabajador adquiera hábitos preventivos en edades tempranas.**

**Campaña de sensibilización escolar**

**La Campaña "Aprende a Crecer con Seguridad"** está diseñada bajo un plan operativo de intervención directa en los centros escolares de educación Primaria y Secundaria, y **se dirige a toda la comunidad escolar, aunque sus protagonistas directos son los alumnos entre 10 y 12 años.**

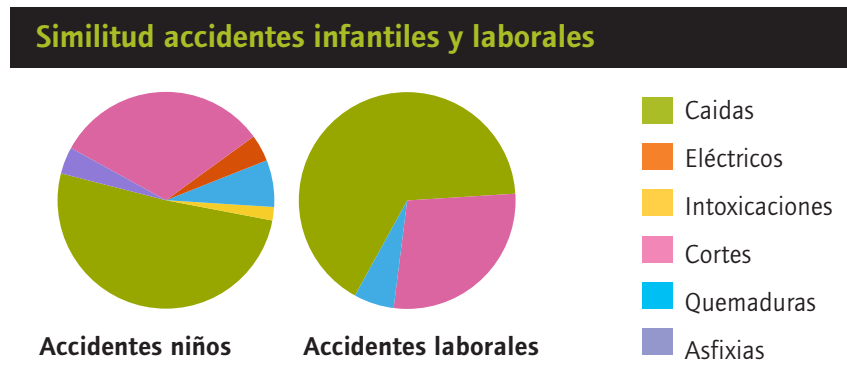
Para el desarrollo de la campaña se cuenta con un aula-bus que recorre los centros educativos. Esta unidad móvil de formación es un elemento atractivo de difusión que ayuda a los equipos de técnicos-sanitarios de los CPRL a desarrollar su actividad con el alumnado y los tutores, con un método de trabajo dinámico, participativo e innovador. Como estímulo a la participación de los alumnos, éstos reciben obsequios relativos a la campaña. **A través de encuestas, de los**

**registros escolares de accidentes, y del análisis de la seguridad en las escuelas, se desarrolla un método de conocimiento de la accidentalidad, cuyo objetivo es extraer datos útiles para futuras campañas.**

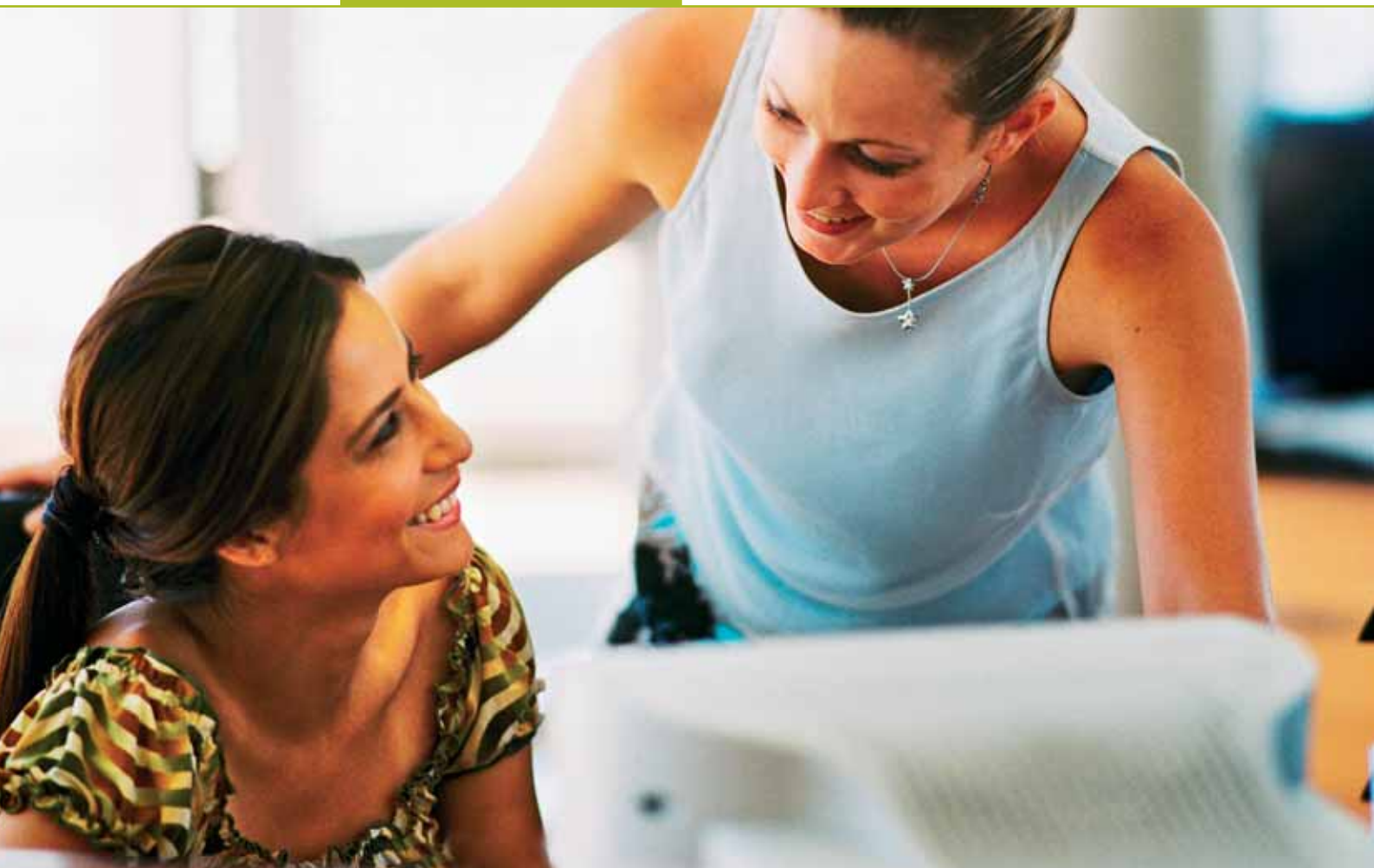
**La formación a los profesores**

En colaboración con los centros de educación para el profesorado se organizan actividades formativas bajo tres aspectos fundamentales: uno, las condiciones del centro escolar como lugar de trabajo, para lo que se asesora en los planes de evacuación y emergencia y evaluación de riesgos; dos, el profesorado como trabajadores, dándole a conocer sus riesgos, las medidas preventivas y la necesaria vigilancia de su salud; y tres, los alumnos, como destinatarios de la formación en valores del propio profesorado.

Del mismo modo, el programa cuenta con una serie de guías de apoyo al profesorado, para introducir la seguridad y salud laboral como materia de enseñanza transversal en educación primaria y secundaria, que se hacen llegar a todos los centros educativos de Andalucía para que los docentes puedan iniciar este proceso educativo.



Fuente: Centro de Prevención de Riesgos Laborales de Jaén



# Asesoramiento personalizado

## Itinerarios personalizados de inserción (IPI)

Más de 80.000 andaluces en situación de desempleo han participado desde principios de 2005 en el programa de Itinerarios Personalizados de Inserción (IPI). Orientación sobre las posibilidades reales de empleo, definición de la cualificación necesaria, necesidades y opciones formativas, búsqueda o creación de su propio empleo, son algunas de las claves del éxito de este programa.



**Un total de 8.569 personas han logrado un empleo en Andalucía en lo que va de año, gracias a los IPI, un programa de orientación personalizada del Servicio Andaluz de Empleo (SAE) que arrancó el pasado mes de febrero, y que en sus primeros meses de funcionamiento ha tenido 83.167 usuarios.**

El Itinerario Personalizado de Inserción (IPI), es un plan de trabajo que, paso a paso, se define y desarrolla para mejorar la empleabilidad de la persona desempleada inscrita como demandante de empleo en el Servicio Andaluz de Empleo.

A través de los IPI, las personas conocen todos los procedimientos disponibles para acceder a los programas de inserción, existiendo la posibili-

dad de ser integrada en cualquier actividad que se considere oportuna.

En sucesivos encuentros, el orientador y la persona en busca de empleo diseñan un documento en el que se recogen todas aquellas actuaciones que se han considerado más convenientes para la consecución de su objetivo profesional, definidas desde las propias circunstancias personales y contexto geográfico.

**Los IPI pueden combinar diversos tipos de acciones: información, orientación, asesoramiento, formación, así como otras medidas que conduzcan a la inserción laboral. Las decisiones se toman consensuadamente entre la persona demandante de empleo y la persona responsable de su itinera-**

**rio; es ésta última, la encargada de poner todos los recursos a su alcance para que obtenga el objetivo profesional marcado.**

Este concepto de itinerario no es algo novedoso en sí mismo, la novedad radica en la disposición y la utilización de las herramientas para llevarlo a cabo.

Con este nuevo enfoque se propicia además la colaboración y coordinación entre los profesionales de la red, ya que en el desarrollo de un itinerario puede intervenir más de un profesional a través de procesos de derivación o traslados.

### Fases del itinerario

#### 1. Recepción y acogida

Es la fase destinada a conocer las necesidades y expectativas de la persona usuaria y a presentarle los servicios y programas disponibles en el SAE.

#### 2. Recogida de información y análisis

En ella se recogen y analizan los datos curriculares y de disponibilidad para el empleo de la persona usuaria, y se valora su situación ante el empleo, identificando un objetivo profesional.

#### 3. Definición del itinerario de inserción

A través de ella y, de acuerdo con la persona usuaria, se configura el conjunto de programas, servicios, técnicas, estrategias y actividades ofertadas por el SAE y otros organismos en las que participará la persona usuaria. El Itinerario quedará reflejado en un documento del SAE suscrito por la persona beneficiaria.

#### 4. Desarrollo

Destinado a que la persona usuaria realice las acciones definidas en su Itinerario Personalizado, con un seguimiento por parte del SAE. En esta fase, cada Itinerario será susceptible de redefinirse en función de la evaluación de cada persona y de sus oportunidades efectivas de obtención de empleo.

#### 5. Finalización del itinerario

Se derivará de la consecución del objetivo planteado, generalmente dicho objetivo será la consecución de un puesto de trabajo o, alternativamente la realización de las actividades previstas en el itinerario. A su finalización, en ambos casos, el SAE cerrará el proceso.



**Una puerta de entrada al empleo**

Los IPI se inician siempre mediante una acción personalizada e individual de diagnóstico o evaluación socioprofesional desarrollada por un técnico de una oficina del Servicio Andaluz de Empleo o de una Unidad de Orientación de la red "Andalucía Orienta". Cada persona beneficiaria que desarrolla un IPI, tiene un profesional de la orientación responsable del desarrollo del mismo que será su asesor personalizado durante todo el proceso.

Todas las acciones de los IPI son planificadas y registradas según los procedimientos establecidos por el SAE y son sometidas a un seguimiento individualizado por parte de un/a profesional de la orientación.

Al margen de la posible contribución como ayuda personal y profesional al demandante de empleo, el Itinerario Personalizado de Inserción permite dar coherencia a la utilización de los distintos recursos que desde el Servicio Andaluz de Empleo se ofrecen. El desarrollo de **los itinerarios se convierte así en "la puerta de entrada" a todas las políticas activas de empleo de Andalucía. Los IPI no son un concepto metodológico, sino que son el marco de procedimiento de las políticas activas de empleo.**

La orientación profesional debe ser el primer servicio básico que se preste a toda persona demandante de empleo. Este es uno de los puntos destacados del capítulo dedicado a la cultura de la calidad en el empleo, recogido en el texto del VI Acuerdo de Concertación Social, firmado recientemente entre la Junta de Andalucía y los agentes sociales.

**Resultados obtenidos (septiembre 2005)**

|   |        |
|---|--------|
| Número de personas que han seguido un IPI | 83.167 |
| Número de IPI activos                     | 50.337 |
| Número de IPI cerrados                    | 33.830 |

**Motivos de cierre**

|  |        |
|--|--------|
| Realización de las acciones previstas en el itinerario | 10.133 |
| Consecución de un puesto de trabajo                    | 8.569  |
| Baja voluntaria  | 3.833  |

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo

# **A DEBATE**

## **El modelo social europeo**

**María Luisa Pérez Guerrero**  
Universidad de Huelva

**Cristóbal Molina Navarrete**  
Universidad de Jaén



## María Luisa Pérez Guerrero

Profesora del Área de Derecho del Trabajo  
Universidad de Huelva



Desarrolla su actividad docente en el área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social del Departamento Anton Menger de la Universidad de Huelva.

Experta en temas de comparación jurídica en Derecho del Trabajo, su formación incluye estancias en Italia, Dinamarca y el Reino Unido.

De su extenso currículum, cabe destacar el título del programa Sócrates en Seguridad Social Europea, el más prestigioso de su género, así como sus numerosas publicaciones en revistas nacionales e internacionales.

En la actualidad, participa en un proyecto de investigación nacional sobre regionalización de las relaciones laborales y recientemente ha sido premiada por el Consejo Económico y Social del Reino de España, por su tesis doctoral 'La actividad sancionadora de la Administración en materia de Seguridad Social'.

# Los nuevos retos del modelo social europeo. Especial referencia a la política de empleo.

En esta breve aproximación a los grandes retos que para el modelo social europeo supone la llegada del siglo XXI, con todos los acontecimientos que devienen para el futuro de la Unión Europea, pretendemos ofrecer al lector nuestra visión de lo que consideramos deben ser los objetivos de la política social comunitaria desde estos momentos. En los tiempos que vivimos, cuando la realidad social y económica supera la realidad jurídica, es preciso hacer frente a nuevos fenómenos como la globalización que ponen en tela de juicio los instrumentos de protección de las relaciones laborales de los países que integran la Unión Europea.

La existencia de una política social que proteja los derechos y libertades de los trabajadores y, en especial, de unos objetivos comunes dirigidos a la consecución del pleno empleo, con altos niveles de calidad y seguridad, deben ser, sin

duda alguna, los objetivos primordiales en la elaboración de una política social común en la Unión Europea.

Podemos afirmar, con toda seguridad, que desde el inicio de los años ochenta del siglo XX, la política social comunitaria partía de una base claramente economicista, respondiendo continuamente su formación a los requerimientos de la política económica de la Comunidad Europea. Así, desde sus inicios, la política social de la Comunidad se centró en el reconocimiento y protección de la libre circulación de los trabajadores.

No podemos negar el talante económico que presentaba el Tratado de Roma (TCEE, en adelante) en sus orígenes; hasta el punto en que el objetivo primordial se situaba en la construcción de un mercado único europeo. Desde esta

perspectiva, las libertades reconocidas en el Tratado Fundacional, entre ellas la libre circulación de trabajadores, se inspiraban, fundamentalmente, en la abolición de todas las barreras nacionales que pudiesen representar obstáculos a la consecución de la integración económica.

Pero, a pesar de este origen eminentemente económico, debemos poner el acento en las consecuencias que el reconocimiento de este conjunto de libertades, en especial, la libre circulación, tuvo para la creación de una auténtica política social comunitaria. Estas libertades nacieron en el TCEE en el marco de una política de integración, desde el punto de vista económico, y de un modelo de coordinación de las políticas de los Estados en el plano social. Poco a poco comienza la construcción de una "dimensión social" de esta libertad como medida de acompañamiento de la racionalidad económica que inspira el principio de liberalización del mercado de trabajo intracomunitario. Con el Acta Única (1986) y el Tratado de la Unión Europea (1992), asistimos a un proceso evolutivo que hace trascender la dimensión puramente económica de la Unión Europea y empieza a concederse cada vez más importancia a la protección de los derechos y libertades de los trabajadores. Es precisamente en este último, donde se introduce como novedad, para alcanzar los fines perseguidos por la Comunidad Europea, una específica "política en el ámbito social", que incluía un Fondo Social Europeo, y el fortalecimiento de la cohesión económica y social.

En este contexto, podemos afirmar que **el concepto de modelo social europeo es realmente algo indeterminado, no podemos decir que exista a ciencia cierta algún modelo social que caracterice a todos los países que conforman la Unión Europea;** aunque sí pode-

mos referirnos a un objetivo común de coordinación de las políticas sociales de los diferentes Estados que ha recibido especial atención a raíz del Tratado de Amsterdam, y a unas directrices comunes de elaboración de políticas de empleo en los Estados miembros. Podemos afirmar, por ello, que el concepto de política social en el ámbito del Derecho Comunitario no tiene el mismo contenido que en el ámbito del derecho interno. De forma diferente a lo que ocurre en éste, lo que tradicionalmente conocemos como política social en los Estados miembros se asemeja más a lo que el acervo comunitario denomina "política de empleo". El concepto de política social que aparece en los Tratados de la Unión Europea es mucho más restrictivo del que se atribuye generalmente a la misma, quedando por tanto, referido en el acervo comunitario a materias relacionadas con el empleo.

En el proceso de construcción de una política social europea resulta fundamental la referencia a la técnica de la armonización de las legislaciones nacionales, con el objetivo de conseguir un mercado de trabajo común. La técnica de la armonización, que va más allá de la simple coordinación de políticas entre los diferentes Estados, pero no llega a significar la unificación de las mismas, se presenta como el instrumento adecuado para facilitar el funcionamiento de mercados integrados. En ningún caso, la armonización lleva a la unificación, ya que los condicionantes económicos que subyacen en las políticas de empleo nacionales, impiden este objetivo; pero determina la aproximación de las políticas nacionales a un objetivo común, la consecución del pleno empleo y la protección de los derechos y libertades de los trabajadores, así como el aseguramiento de su protección social.

Esto nos lleva a nuestra primera conclusión, que se presenta en forma de paradoja: necesitamos una política social europea que ayude a la consecución de los fines propuestos, pero sin competencias a la Unión Europea le resultará muy difícil elaborar una política social eficiente. He aquí el principal problema, a nuestro entender, del ordenamiento social comunitario. **Las instancias europeas no tienen libertad para elaborar e imponer a los Estados un modelo social o una política de empleo común. Es por ello que, pese a las expectativas creadas por la elaboración de una Constitución Europea, de momento, la política social europea seguirá conformándose con directrices y recomendaciones a los Estados miembros, en el objetivo de alcanzar tan sólo una armonización de las políticas nacionales.**



Como hemos mencionado anteriormente, la elaboración de una Constitución para Europa elevó las expectativas de aquellos que consideraban, y aún consideran, primordial la elaboración de una política social común; sin embargo, como veremos en breves líneas, estas expectativas no han resultado cubiertas al no ver aumentadas las competencias reguladoras del legislador europeo.

El texto de la nueva Constitución Europea, dedica un amplio espacio a la política social, referidos al reconocimiento de derechos y libertades de los trabajadores, especialmente representado a través de la libre circulación, pero también dedica su atención a la regulación del mercado de trabajo y a otros aspectos de lo que el texto denomina propiamente política social. Las competencias aparecen, aún, compartidas entre la Unión y los Estados miembros, por lo que a política social se refiere, dejando a la primera las competencias para adoptar medidas de coordinación de las políticas de empleo de los Estados miembros; y manteniendo competencia exclusiva en materia de regulación de normas sobre libre circulación de trabajadores.

El modelo social que presenta la Constitución se asemeja al contenido en el Tratado de Amsterdam, si bien, ésta incluye el reconocimiento de derechos a los ciudadanos y trabajadores, sin que éstos se encuentren mediatizados por consideraciones de carácter económico. Es éste el principal aspecto a destacar del nuevo texto constitucional, la inclusión de derechos de los trabajadores dejando atrás el clásico valor económico de los mismos para reconocerlos como tales en toda su extensión. Esta opción del legislador europeo es digna de reconocimiento y pone de manifiesto la voluntad del legislador de incluir entre los objetivos de la política social comunitaria la protección de los derechos de los trabajadores.

No obstante, no podemos negar este aspecto economicista o de mercado en la elaboración de los objetivos de la Unión, entre los que se encuentra el de "asegurar una economía social de mercado altamente competitiva, tendente al pleno empleo y al progreso social", refiriéndose de nuevo al mercado como elemento de regulación, al que se

subordina la consecución del pleno empleo y el bienestar social. Es este un aspecto que será difícil eliminar ya que se encuentra en el origen mismo del Tratado constitutivo de la Unión.

A modo de conclusión, deberemos referirnos, por fin, a uno de los grandes retos de la política social de la Unión. Este gran reto se presenta tras los recientes acontecimientos relacionados con el proceso de ampliación de la Unión Europea iniciado en 2004, en el que se pretende integrar en la Europa Comunitaria a Estados que presentan modelos económicos, políticos y sociales muy diferentes a los de la Europa occidental. No cabe duda de que la integración de estos países, que proceden de experiencias muy diferentes en estos ámbitos, no resultará fácil, constituyendo un gran reto de la Unión lograr la armonización de las políticas, entre otras de empleo, de estos países.

En este sentido, el proceso de integración de estos Estados miembros se produce de forma inversa a como se ha realizado hasta el momento, la existencia de un acervo comunitario bastante asentado y conformado, y que presenta criterios y directrices claras en lo que a un modelo de relaciones laborales se refiere, actúa como criterio de calidad para medir el ordenamiento jurídico de los nuevos miembros (Rodríguez-Piñero Royo y Castellano Burguillo, 2005)<sup>1</sup> Hasta el momento, la construcción de un posible modelo social europeo, o más concretamente de una política social común, se ha llevado a cabo partiendo de la existencia de legislaciones nacionales que han sido objeto de coordinación mediante el establecimiento de directrices comunes hacia las que debían avanzar las políticas nacionales de los Estados miembros.

Sin embargo, el reto de la nueva política social será integrar realmente estos nuevos miembros de la Unión, siendo así que la adaptación de la propia legislación a este conjunto normativo, ya consolidado, se convierte a la vez en requisito para su integración y en criterio de idoneidad.

<sup>1</sup> "La armonización comunitaria y el modelo social europeo", Documentación Laboral.



## Cristóbal Molina Navarrete

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Jaén



Estudió Derecho en la Universidad de Granada y se doctoró en Derecho en la Universidad italiana de Bologna. Entre sus líneas de investigación destacan las referidas a políticas de empleo, prevención de riesgos laborales, inmigración y mercado de trabajo.

En la actualidad, es responsable principal del grupo de investigación sobre "Políticas de Empleo y Mercado de Trabajo" y del Proyecto I+D del Ministerio de Ciencia y Tecnología sobre el mismo tema, en el plano nacional y comunitario.

Cristóbal Molina es además director del Observatorio Virtual del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

# El llamado "modelo social europeo" en la encrucijada: entre la competitividad y la solidaridad.

## 1. Si existe, ¿qué es el denominado "modelo social europeo"?

Como los norteamericanos defienden su "estilo de vida americano" - *the american way on life*, los europeos enarbolamos las bondades del "modelo social europeo". El primero ensalza las oportunidades de "éxito individual" en la vida a partir de las libertades económicas -" cualquiera puede llegar a presidente de EEUU" -, el segundo, en cambio, enfatiza la seguridad que da el tener unas estructuras que garanticen, a través de derechos y servicios, el bienestar social de los ciudadanos.

Por supuesto el objetivo de este trabajo no es suscitar una enésima "guerra de modelos". La finalidad de esta aportación es dar a conocer el debate, recientemente reabierto

por las instituciones comunitarias, sobre el futuro de ese "modelo social europeo", que lleva viviendo un siglo entre el "mundo de las ideas" y el "mundo de la realidad".

En efecto, ninguna norma comunitaria ha definido lo que ha de entenderse por ese "modelo social europeo". Asimismo, en Europa se mantienen notabilísimas diferencias en orden tanto al modo de hacer frente a las demandas de bienestar social de los ciudadanos como al nivel de atención prestado, máxime tras el proceso de ampliación. **El análisis de las "políticas sociales" de la UE acredita que el proceso de "integración social" es bastante más lento, contradictorio y desigual que el de "integración económica"**, reduciéndose a impulsos no sistematizados de convergencia de las políticas nacionales, sin buscar una regulación armonizada.



Sin embargo, este "modelo social" no es sólo una "idea" sino que tiene realidad, incluso cuantificable - ej. porcentaje del PIB dedicado a la protección social-. Y en todo caso cuenta con un amplio reconocimiento oficial -Consejos Europeos; documentos de la Comisión Europea-.

En términos sintéticos, este "modelo social" se caracteriza por un "discurso" y, en menor medida, por una "práctica" asentados sobre el carácter indisoluble del vínculo que une el "desarrollo económico" con el "progreso social". Esta idea-fuerza se articula sobre 3 pilares:

> Unas economías de mercado fuertemente desarrolladas y en crecimiento continuo, para alcanzar un elevado nivel de vida.

> Un Derecho del Trabajo que no sólo ofrece un estatuto suficiente de derechos para los trabajadores asalariados sino que cuenta con ellos para establecerlos, a través de la promoción de la libertad sindical.

> Un "Estado de Bienestar" que proporcione un alto nivel de protección social - de media el doble que países como Australia, EEUU o Japón-.

La máxima ilustración de esta auto-confianza se expresaba en la Cumbre extraordinaria celebrada en Lisboa (marzo de 2000). En un ambiente de renovado optimismo, se establecía el compromiso de hacer de la UE "la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo", acompañando el desarrollo económico tanto "con más y mejores empleos" cuanto con "mayor cohesión social" .(= más derechos de protección social).

Pero este "modelo social" no se propugnará sólo en el ámbito político-institucional, sino también en el jurídico, pues la primacía del "modelo europeo" estaría en el sentimiento de que ese vínculo de lo económico y lo social no es reversible y está garantizado como derecho exigible. Aunque ese modelo no está definido en norma específica alguna, sí se habría venido "formalizando" a través de la lenta y accidentada evolución del Mercado Único hacia la "Europa Social" -Acta Única (1986), Tratado de Maastricht (TUE, 1997), Tratado de Amsterdam (1997), que han dado lugar a casi un centenar de Directivas en este ámbito-. Con la fase intermedia de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE (Niza 2000), el momento destinado a "coronar" este proceso de institucionalización jurídica del modelo social europeo era el de la aprobación, del "Tratado por el que se establece una Constitución Europea" (2004). La principal novedad no estaría en su contenido, pues prácticamente recogía más ordenadamente la regulación todavía hoy vigente, sino en su mera existencia. Por vez primera íbamos a contar con un catálogo de derechos fundamentales de la persona, propio o específico - *European Bill of Rights*-, con protagonismo de los derechos de empleo, de garantía del trabajo y de solidaridad.

## **2. Los problemas se llaman "globalización económica" y "revolución tecnológica": ¿Un brusco despertar?**

Pero lo mismo que EEUU parece haber despertado bruscamente de su "sueño", a resultas de los continuos "ataques" - terroristas, "naturales", sociales- también la UE parece haberse visto sorprendida por sus debilidades.

Aunque el estallido más destacado, en el plano mediático y político, ha sido el NO a la Constitución Europea de Francia y Holanda, lo cierto es que, las llamadas a una revisión del proceso se habían producido con anterioridad. Las matizaciones hechas a la senda marcada por Lisboa, aún aceptándose en su sustancia, incorporaban, al mismo tiempo el reclamo a una necesaria "modernización del modelo social europeo" en su globalidad. Pero ¿qué significa "modernizar" ?



No hay una única forma de entender este objetivo, pero no cabe duda que algo tiene que cambiar para que podamos ser la "economía más competitiva" del mundo ante el fracaso, en la fase intermedia, de los objetivos marcados en la Estrategia Europea de Empleo. **Los mayores desafíos para la adaptación de la dimensión social de la UE se presentan en la forma de "globalización económica" y frenético "cambio tecnológico", así como de cambios demográficos, como el "envejecimiento" o la "inmigración"**. Con algunos de ellos, como la "globalización" -ej. competencia de los países asiáticos, y en especial de China-, converge igualmente otro aspecto determinante, como es el proceso de ampliación de la UE, que presenta enormes oportunidades pero también con graves amenazas para ese "modelo social", como podrían ser los inevitables "procesos de deslocalización de empresas".

El resultado es que los mercados de trabajo de los 25 mantienen una amplia gama de carencias estructurales - altas tasas de desempleo; desigualdades regionales y personales; escaso crecimiento de la productividad del trabajo...- que es necesario afrontar. A tal fin se propone la referida "modernización" que significa para muchos mayor "inseguridad" para los trabajadores sobre sus derechos laborales y de pensiones.

### **3. Las soluciones: cómo avanzar en la "modernización" del "modelo social europeo"**

En efecto, si "modernizar" parecía en el Consejo Europeo de Bruselas, marzo 2003, "desarrollar" ese modelo social, a través de más empleo, más formación y más cohesión social, en el último Consejo Europeo de marzo 2005 parece vincularse más a su "sostenibilidad financiera". Así queda reflejado en el mandato dado por el Consejo a la Comisión de presentar, en octubre, una "Comunicación sobre sostenibilidad financiera del modelo social europeo". Que estamos más ante una "confrontación" que ante una mutua interrelación lo dejan patente tanto el Sr. Blair, convencido reformista neoliberal no obstante su etiqueta "laborista", y el Sr. Barroso, Presidente de la Comisión.

Para ambos es no sólo necesario sino ya urgente "adaptar el modelo social a las condiciones de la globalización; para tener un modelo social ambicioso necesitamos crecimiento y para eso se necesita una economía dinámica". La primacía de lo económico vuelve a emerger. Se avecina, pues, un nuevo otoño caliente -o "frío", según se mire-.

La Comisión, en la Nueva Agenda Social para el periodo 2006-2010, parece renovar su compromiso con las "políticas destinadas a garantizar una mayor cohesión en el continente y a seguir desarrollando nuestro modelo social en respuesta a las tendencias insostenibles". Pero ahora la

"sostenibilidad" no se entendería tanto como el vínculo social -y ecológico- al crecimiento económico, como al revés, esto es, el vínculo económico-financiero al crecimiento -o mantenimiento- de los "gastos sociales". Asistimos, pues, al eterno retorno del discurso que han dado lugar a políticas de fuerte reducción del Estado de Bienestar clásico en los Estados nacionales.

### **4. La UE en su encrucijada: sí o sí**

El fiasco de la Constitución Europea evidencia un claro estancamiento. Sin embargo conviene no llevarse a engaño. Es lección de historia que la lucha por el inexcusable equilibrio entre mercado - y sus fallos- y solidaridad - y sus fallos- nunca ha tenido una existencia ni lineal ni pacífica o tranquila. Por lo mismo, tanto la experiencia actual del crecimiento de las desigualdades internas -hoy los europeos son globalmente más ricos que hace unos años, pero los ricos son mucho más ricos y los pobres son sólo algo menos pobres-, como la realidad de economías expansivas - ej. India, China-, dejan marcado que el crecimiento económico nunca garantiza por sí mismo el bienestar social. Siempre es necesario tomar decisiones de redistribución.

En consecuencia, **no hay más salida razonable que acompañar las reformas flexibilizadoras de los mercados y las viabilizadoras de los sistemas de protección social, con garantías de cohesión social. Este modelo, llamado "flexiguridad" -su paradigma serían Dinamarca y Finlandia-, ha sido avalado por la OCDE.** Sus Informes evidencian que la ansiada competitividad por la calidad y la innovación, no por la imposible reducción de costes, requiere seguir equilibrando "dinamismo de mercado de trabajo" - fomento de la flexibilidad y activación de las políticas de empleo- con un "grado alto de protección social". Este equilibrio se presenta como una "tercera vía" entre la "liberalización de los países anglosajones, y el "proteccionismo" de la Europa meridional. En definitiva, el principio permanece, pero sus prácticas exigen cambios.



**Emprender en el Norte de Córdoba**



**Centro de Formación en Técnicas  
Industriales de San Fernando**



**Buenas prácticas en las UTEDLT**



## Emprender en el Norte de Córdoba

"La Oportunidad de Emprender en el Norte de Córdoba" fue un proyecto financiado con cargo a la Iniciativa Comunitaria Equal que se desarrolló en el entorno rural del Valle del Guadiato y el Valle de los Pedroches en el período comprendido entre junio de 2002 y diciembre de 2004. El objetivo fundamental del proyecto era la creación de empresas en la zona. Los resultados evidencian un balance muy positivo, más de 300 personas participaron en acciones del programa, dando lugar a la creación de 96 empresas.



El proyecto fue una excelente oportunidad para generar empleo en la zona norte de Córdoba mediante el fomento del espíritu de empresa y la cultura emprendedora entre el colectivo de desempleados y la sociedad en general. Para alcanzar estos objetivos, se crearon dos Centros Integrales de Servicios para Emprender (CISE) con la finalidad de ofrecer orientación, formación y asesoramiento a promotores/as de nuevas iniciativas empresariales. En estos CISE trabajó un equipo técnico multidisciplinar que intervino en todas las fases ligadas al proceso de puesta en marcha de los negocios.

El proyecto "Emprender en el Norte de Córdoba" se desarrolló en tres fases, durante la primera se llevó a cabo la captación de usuarios y usuarias, la segunda supuso la ejecución

del programa de trabajo, y, finalmente, en la tercera se recopilaban resultados y buenas prácticas detectadas.

En la primera fase se celebraron unas jornadas informativas donde se contactó con los diferentes agentes del territorio para informales del proyecto y, posteriormente, unas jornadas de sensibilización con grupos de desempleados/as. Muchas personas entraron en contacto con el programa a través de este método. "Fue por casualidad, a través de una chica que lleva cursos en el Ayuntamiento a la que había ido a ver y coincidió que estaban colocando los carteles de este proyecto; de hecho fui de las primeras en iniciar la actividad. Me dije ¿por qué no lo voy a hacer?", comenta María García, que gracias a esta iniciativa creó su empresa Ma & Ma

Sport, dedicada a la venta de ropa y complementos deportivos.

Las acciones de promoción fueron muy positivas, en pocos meses todas las organizaciones y agentes de la zona conocían el proyecto y sus servicios. Además, el 80% de los usuarios fueron captados a través de este método. "Con ocasión de unas charlas informativas que dio una de las técnicas del proyecto Equal en Guadiato, me informé sobre los incentivos y ventajas del proyecto", comenta Luisa Tena, empresaria de la Carnicería Malú.

El perfil de usuario de este programa fue mayoritariamente femenino. Además, se trata de personas que en el 78% de los casos tienen entre 25 y 50 años. En general, ostentan un nivel de formación medio, y la mayo-

ría están casadas y tiene un hijo o una hija de entre 4 y 16 años.

Entre los socios que financiaron el proyecto se encontraban la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, la Mancomunidad de Municipios de los Pedroches, la Mancomunidad de Municipios del Valle del Guadiato y la Diputación de Córdoba.

Al igual que en otras acciones financiadas con cargo a la Iniciativa Comunitaria Equal, se perseguía luchar contra la discriminación y la desigualdad en el ámbito del empleo, por ello, se primó al colectivo femenino por ser el que presenta mayor desigualdad laboral, y para contribuir a que los roles de género tradicionales se vayan transformando.

En las zonas rurales, en las que los valores tradicionales suelen estar más arraigados, las situaciones de desigualdad con respecto al género se ven acentuadas. Por cuestiones de tradición cultural las mujeres han tenido muy limitada su participación activa y productiva en la sociedad. Ellas son conscientes de esta situación y de las dificultades que pueden encontrar a la hora de emprender un negocio, como comenta María Teresa González, empresaria de la tienda Depende: "Las mujeres tenemos más dificultades para montar cualquier cosa por mucho que hayan cambiado las cosas".

Ana Infante de la Torre y Beatriz Rodríguez también han encontrado problemas de este tipo al crear su empresa de restauración artística: "Ser mujer lo hace todo más difícil, siempre, en todas partes, cuando vas a hablar con un cliente y es un hombre, no es lo mismo. Parece que la mujer va a ser una empleada y no la que lleva la empresa, parece que no va a ser capaz, es un prejuicio con el

que me he encontrado y que tiene la gente."

En la zona Norte de la provincia de Córdoba, la dependencia económica de las mujeres respecto a sus parejas es patente, a lo que hay que añadir otras dependencias como son las de transporte, en una zona en las que las poblaciones se encuentran dispersas y los recursos y servicios están concentrados en las localidades de mayor población.

La segunda fase del proyecto consistió en la ejecución de los planes de trabajo, para ello se desarrollaron en el territorio 12 cursos de iniciación empresarial y 9 de formación empresarial. También se llevaron a cabo 58 tutorías técnicas con las que se ayudó a los futuros empresarios a realizar su plan de viabilidad.

Estas acciones ayudaron a los emprendedores a tener una visión más nítida de su proyecto. "El plan de viabilidad te orienta mucho. Me animaron para que lo hiciera y esto me ayudó a darme cuenta de cómo podía salir", comenta el emprendedor Sebastián Vicaría. Por su parte, José Ángel Moreno, de la empresa Cemar, dedicada a la venta de productos decorativos en hierro, cerámica y madera, afirma que "es cuestión de arriesgar un poquito y, eso sí, de que te ayuden a ver que tú lo puedes hacer. El plan de viabilidad es lo que te hace poner los pies en la tierra y es lo más importante."

La beca de inicio de la actividad es una ayuda económica entregada a modo de "salario", de una cuantía igual a 1,5 veces el salario mínimo interprofesional. Este incentivo fue percibido por los beneficiarios desde el primer mes de apertura del negocio. La beca se caracterizaba por el fraccionamiento en su pago, no esta-



ba sujeta a devolución y estaba integrada en un itinerario de emprendimiento.

Este incentivo económico tuvo una excelente acogida, como comenta M<sup>a</sup> Jesús Gómez, de la empresa Carpintería Blanca de Fuente Obejuna, S.L: "La beca del proyecto, al ser un pago periódico y mensual, hace que puedas contar con un dinero fijo que te permite hacer frente al día a día de un negocio. Es todo un empuje".

En total se concedieron 72 becas de inicio de la actividad. El 70% son mujeres que han encontrado en el autoempleo una salida laboral.

La tercera fase del proyecto supuso la difusión de los resultados y de las buenas prácticas a través de una serie de reuniones de trabajo y la realización de varias publicaciones de tipo divulgativo.

Los resultados del proyecto "Emprender en el Norte de Córdoba" no sólo se miden en el número de empresas puestos en marcha. La concienciación y la formación que han recibido los participantes serán el punto de partida a una nueva etapa de desarrollo para la zona.

# Formación para levantar el vuelo

## Centro de Formación en Técnicas Industriales de San Fernando

Los jóvenes de la fotografía son alumnos del Centro de Técnicas Industriales (CTI) de San Fernando pero ya se sienten parte del equipo de Airbus, la compañía donde realizan las prácticas del curso de montaje aeronáutico. Como ellos, un total de 2.020 alumnos han recibido formación desde 1997 en este centro que ofrece cursos adaptados a las crecientes exigencias de especialización e innovación tecnológica que se plantean en los distintos sectores de actividad.



David Gutiérrez tiene 28 años y es de Puerto Real. Para él la experiencia en Airbus está siendo inmejorable: "La oportunidad de aplicar lo que has aprendido en una empresa como ésta es lo mejor que te puede pasar. Lo que más me llama la atención es cómo se organiza la producción y cómo se integra nuestro trabajo. Además, estamos muy ilusionados con la posibilidad de continuar en la compañía, pero ya con un contrato".

Por su parte, José Antonio Añino (25 años, San Fernando) comenta que "la integración en el equipo de Airbus ha sido total. La relación con los compañeros es inmejorable y también con nuestros tutores de formación".

David y José Antonio vuelven al trabajo después de contestar a nuestras preguntas en la zona conocida como "Fase 2", en la que se integran com-

ponentes del estabilizador de cola del Airbus-380, la aeronave de pasajeros más grande y moderna del mundo.

La oferta formativa del CTI constituye una excelente muestra de cómo la Formación Profesional Ocupacional es capaz de responder de manera efectiva a las necesidades de las empresas del entorno en el que se desarrolla. Las instalaciones del Centro de Técnicas Industriales están ubicadas en San Fernando, en torno al núcleo industrial de la Bahía de Cádiz, tradicionalmente ligado al sector naval. Hasta hace unos años los cursos giraban en torno a las técnicas de soldadura; la oferta se amplió a otras materias ante las exigencias de los nuevos sectores industriales.

**El Centro de Técnicas Industriales de San Fernando ofrece en la actualidad cursos en las áreas de**

**soldadura, estructuras metálicas y aeronáutica.**

Carlos Soto (19 años, Cádiz) es alumno del curso de Soldadura de Procedimiento Combinado: "Me animaron unos amigos de mis padres, que han trabajado toda su vida en Astilleros. A mí también me gustaría trabajar en el sector naval, pero no me importaría pasar una temporada fuera de Andalucía, en Santander o Bilbao".

Su compañero Reinaldo tiene 28 años y es de Algeciras. Comenta que "hasta hace unos meses trabajaba en una naviera y fue uno de mis compañeros el que me habló de este centro. En el Campo de Gibraltar hay sitios donde estudiar lo mismo que aquí, pero el CTI ofrece una formación mucho más completa y cuenta con muchos más medios. Además, la posibilidad de recibir varias homolo-



Instalaciones del Centro de Formación en Técnicas Industriales de San Fernando

gaciones al finalizar el curso te permite acreditar que conoces varios procedimientos y eso te abre muchas puertas. Lo que aquí aprendemos es lo que más demandan las empresas en este momento".

A lo largo de los últimos años, los alumnos del CTI se han ido incorporando al mercado de trabajo y esta integración ha contribuido al rejuvenecimiento de los profesionales de los sectores mencionados en la zona. Del mismo modo, el CTI ha permitido una constante especialización y actualización de los trabajadores en activo, a los que se dirigen otro tipo de acciones formativas.

### **80 % de inserción laboral**

Si hay algo que destaca en la trayectoria formativa de este Centro es su índice de inserción laboral. A 30 de abril de 2005, **las cifras arrojan datos muy positivos, ya que está trabajando el 80,49 % de los alumnos-as que han realizado cursos en el año 2004.**

José Manuel Puyana (Cádiz, 34 años) es licenciado en Historia y actualmente alumno del curso de Soldadura Manual. Nos comenta que "estaba cansado de buscar trabajo en un área que actualmente no ofrece muchas oportunidades. Mi padre es calderero y mi tío soldador, pero lo que a mí me animó a formarme en este tema son las altas posibilidades de encontrar un empleo."

"A mí me informaron en la oficina del Servicio Andaluz del Empleo y me recomendaron este curso - afirma Juan Alejandro Cuevas, de 17 años y compañero de José Manuel en el curso - Lo mejor, sin duda, son los monitores, son los mejores profesionales del sector y eso es un lujo".

Actualmente en las instalaciones del Centro reciben formación un total de 84 alumnos. Otros 25, están en el periodo de formación en centros de trabajo.

Diego Crespillo, director del Centro, afirma que "la formación que se imparte tiene un fuerte componente técnico-práctico, entre el 70 y 80 % de las horas. Esto contribuye a que los alumnos-as tengan una preparación que les permite incorporarse directa-

### Especialidades

#### Soldadura

Soldador al arco con electrodo (manual)

Soldador al arco con protección gaseosa y varilla continua (semiautomática)

Soldador al arco con protección gaseosa y varilla no consumible (TIG)

Soldador al arco de procedimientos combinados

Operador de máquinas automáticas

Operador de corte y resanado

Operador de corte y soldadura

#### Estructuras metálicas

Montador armador de estructuras

Calderero

Tubero

Calderero/tubero

#### Aeronáutica

Chapista aeronáutico

Montador aeronáutico



Instalaciones del Centro de Formación en Técnicas Industriales de San Fernando

mente al trabajo, sin que la empresa necesite invertir en formación" .

En la actualidad, el Centro colabora con empresas del sector aeronáutico, tales como Airbus y EADS-CASA y del sector naval como Tubos Reunidos, Navantia, Dragados Off-Shore, Navalsur, Capicho, Cohidrane, Sur Atlántica de Servicios, Aluminios Vinudal,...etc.

**El Consorcio de Formación Centro de Formación en Técnicas de Soldadura está constituido por la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía y el Ayuntamiento de San Fernando, que aportan el 90 y el 10 % del presupuesto anual respectivamente.**

Junto a la labor mencionada, el centro trabaja en el desarrollo de las nuevas tecnologías dirigidas a la formación en este área y mantiene un

permanente contacto con centros homólogos de otros países. En la actualidad, el centro acoge a 9 alumnos procedentes de Hamm, en Alemania, gracias a un programa de intercambio en el que participan las siguientes Empresas alemanas: Mannesmann MHP (Hamm), Railion Deutschland AG (Hagen) y Gmbh (Paderborn).

[www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/consorciosfpo](http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/consorciosfpo)

## Vale copiar

### Buenas prácticas en las Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Tecnológico (UTEDLT)

Una iniciativa para rentabilizar los residuos de la industria agropecuaria en la comarca de los Vélez o una guardería con horarios especiales para hijos de trabajadores de la hostelería en Chiclana de la Frontera... Son experiencias que han demostrado su eficacia y viabilidad, proyectos de éxito probado en un territorio que se configuran como modelo y guía para otras iniciativas relacionadas con el empleo. Los ejemplos citados están recogidos en los documentos de buenas prácticas fruto de la cooperación entre las Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico, UTEDLT, durante 2004.

Una buena práctica es una experiencia, proyecto o intervención que, en virtud de una necesidad detectada se pone en práctica desarrollándose de forma exitosa, de manera que la idea puede transferirse e implementarse en otros territorios o en otros campos.

La transferencia de buenas prácticas entre UTEDLT es uno de los principios básicos del Programa, posible gracias a la colaboración y cooperación permanentes entre Unidades y al trabajo en red a través del portal RAUTE.

Se trata de proyectos puestos en marcha o apoyados por las Unidades en todo el territorio de la comunidad autónoma que dan respuesta a necesidades o aprovechan oportunidades de cada zona para la generación de empleo.

Las Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Local y Tecnológico, las UTEDLT, tienen como principal objetivo apoyar y fomentar la generación de empleo de calidad en Andalucía. Se inscriben en el territorio como un agente de referencia en el apoyo y la puesta en marcha de proyectos que contribuyen al desarrollo local.

Actualmente existen 114 unidades, con presencia en todas las provincias andaluzas y distribuidas en el territorio con un criterio que persigue dar servicio del modo más eficaz al total de población activa. Junto a su trabajo en el ámbito local, las unidades trabajan en red, lo cual tiene un efecto multiplicador en sus acciones, permitiendo la transferencia de resultados.

La difusión de las buenas prácticas tiene como objetivo darlas a conocer al resto de UTEDLT para su posible adaptación a otras zonas y a los gestores encargados de la toma de decisiones, aunque también se pretende obtener repercusión en la ciudadanía para que conozcan las actuaciones que la Administración lleva a cabo en el fomento del empleo.

#### Ejemplos de buenas prácticas

En el Informe de Resultados 2004 de las UTEDLT, elaborado por la Fundación Andaluza Fondo Formación y Empleo, y editado por el Servicio Andaluz de Empleo, se recogen buenas prácticas procedentes de todas las provincias que ilustran iniciativas



en muy diversos ámbitos de actuación, desde la puesta en valor de recursos, solución de problemas medioambientales, respuestas a necesidades de la comunidad o mejora del servicio a usuarios.

En Almería, la UTEDLT de Vélez Rubio, inserta en el Consorcio Comarca de los Vélez, desarrolló durante 2004 una importante línea de trabajo en relación con la planificación e implementación de proyectos relacionados con el medio ambiente. El punto de partida fue, una vez más, una necesidad detectada. En este caso, el sector ganadero, de suma importancia en la zona, que puede producir serios impactos al medio ambiente si no se toman las medidas correctoras oportunas. Desde la UTEDLT y a la vista de los

problemas que genera la producción de purines de cerdo blanco, en aumento progresivo, y al no disponer de superficies que puedan absorber estos residuos, se realizó una labor de captación de emprendedores dentro del sector del porcino al objeto de constituir empresas de economía social, cooperativas de trabajo asociado, que gestionen los residuos generados en las explotaciones agropecuarias, convirtiendo así un residuo molesto y difícil de destruir en un producto más de la explotación.

El resultado fue la puesta en marcha de la empresa Plandepor, S. Coop. And. capaz de generar, mediante una transformación correcta y aplicando una tecnología adecuada, basada en procesos biológicos aeróbios, fertilizante orgánico y agua para el riego,

evitando tanto los malos olores como la propagación de enfermedades y la contaminación de las aguas, tanto superficiales como subterráneas.

En el documento se recoge también la experiencia de la UTEDLT de Vícar, con un programa de acercamiento de las nuevas tecnologías al comercio.

En la provincia Cádiz, la UTEDLT de Chiclana de la Frontera contribuyó a la puesta en marcha de una guardería laboral en la zona turística y residencial de Novo Sancti-Petri, un centro adaptado a las necesidades de los hijos de los trabajadores del sector de la hostelería. La apertura de la guardería fue el resultado de un proceso al que la UTEDLT aportó un informe estadístico con datos acerca de la situación, así como el plantea-



miento de reuniones con los agentes sociales involucrados, como la Delegación de Fomento y Turismo y de Familia e Infancia del Ayuntamiento, los sindicatos CCOO y UGT, y la Asociación de Empresarios de Chiclana de la Frontera.

Otra de las Buenas Prácticas difundida, procedente de la provincia de Cádiz, es la desarrollada por las UTEDLT de Olvera, Villamartín y Ubrique, que trabajaron en la edición de un catálogo de empresas agroalimentarias en la Sierra de Cádiz, con el objetivo de facilitar el acceso a la oferta de los productos de la zona por parte de potenciales consumidores.

El informe de las UTEDLT 2004 recoge también acciones exitosas en el ámbito del fomento del empleo. En Córdoba, se destaca la celebración de sesiones de cultura emprendedora en los institutos de enseñanza secundaria de formación profesional de la Campiña Sur Cordobesa, organizadas por la UTEDLT de Montilla, o la iniciativa "Nuevos Yacimientos de Empleo. Una sociedad para vivir mejor", liderada por la UTEDLT de Montoro, con la que se persigue la creación de empresas en dos sectores con gran potencialidad en la zona del Alto Guadalquivir, el sector turístico y el de servicios a colectivos desfavorecidos.

Las buenas prácticas recopiladas se refieren también al funcionamiento interno de las UTEDLT. Desde Granada, la UTEDLT de Loja presenta un Sistema de Evaluación de sus Recursos Humanos, con el objetivo de conocer el grado de desarrollo del Contrato Programa de la unidad de Loja y su implementación por la plantilla básica, así como conocer la organización del trabajo del personal.

Respecto a la medición de resultados, la UTEDLT de Almuñecar da a conocer las bases de un estudio sobre la perdurabilidad de los autónomos apoyados por esta unidad.

Desde Huelva se difunde la experiencia de la elaboración de un plan de empleo para las zonas afectadas por el incendio de los días 27 al 31 de julio de 2004 en el Condado de Huelva, una iniciativa emprendida por las UTEDLT de Bonares y Bollullos par del Condado.

En la misma provincia se localiza un buen ejemplo de colaboración entre distintas entidades y agentes relacionadas con el empleo, plasmado en un protocolo de cooperación entre la UTEDLT de Villanueva de los Castillejos y los servicios del Centro Comarcal de la Mujer. Entre sus objetivos están el análisis del perfil de las emprendedoras, su motivación y la rentabilización de los esfuerzos del colectivo empresarial femenino.

Entre las buenas prácticas recopiladas por las UTEDLT de Jaén, destaca un Sistema de Difusión Selectiva de Información, mediante envíos de SMS a móviles, denominado Allert Nova, desarrollado por las UTEDLT de Santisteban del Puerto, La Carolina, Bailén y Andújar. Este instrumento hace llegar a los usuarios de estas Unidades cualquier información de interés de forma personalizada y en tiempo real.

También en Jaén funciona un grupo de trabajo sobre agronomía, integrado por personal técnico especializado de varias UTEDLT, cuyo principal objetivo es ofrecer alternativas viables para la gestión del alpeorajo, un subproducto del olivar que puede contribuir a reducir el elevado porcentaje de suelos con déficit en materia orgánica de la provincia.

En la provincia de Málaga se localizan dos de los ejemplos de buenas prácticas recogidos en el informe de resultados de las UTEDLT 2004. El primero de ellos ilustra el proceso de búsqueda de financiación privada a través de sociedades de capital riesgo para proyectos elaborados en la UTEDLT de Torrox, una iniciativa innovadora e interesante que amplía el catálogo de servicios de las UTEDLT.

El segundo de estos proyectos se refiere a la puesta en marcha de un centro residencial y una unidad de estancias diurnas de la Sierra de las Nieves con un centro socioeducativo, como elemento dinamizador del desarrollo social y económico de la zona, un proyecto puesto en marcha por la UTEDLT de Guaro.

"Alas para Aprender" es el título de una iniciativa lúdico-formativa encaminada a promover el espíritu emprendedor entre los jóvenes de la comarca del Aljarafe. Esta es una de las buenas prácticas localizadas en la provincia de Sevilla, en este caso liderada por las UTEDLT de Camas, Castilleja de la Cuesta, Sanlúcar la Mayor y San Juan de Aznalfarache. Entre sus resultados destacan la organización de talleres de autoempleo, la tutorización de iniciativas empresariales y el acompañamiento en los proyectos puestos en marcha.

Otro de los proyectos destacados en las buenas prácticas es la puesta en marcha del Plan Estratégico para el Empleo en Coria del Río, una iniciativa impulsada por la UTEDLT de San Juan de Aznalfarache, aún en desarrollo y cuyos resultados pretenden aumentar el empleo y su calidad en la localidad.

# PRIMERA LÍNEA

El acceso al empleo de las personas con trastorno mental grave. La experiencia andaluza.

**Andrés López Pardo**

Técnico del Departamento de Programas  
FAISEM

En Andalucía, el proceso de Reforma Psiquiátrica iniciado en 1984 ha posibilitado la creación de una única red de dispositivos sanitarios, de base y orientación comunitaria, integrada en el Sistema Sanitario Público Andaluz, la superación de las estructuras manicomiales y el fomento de la colaboración intersectorial. En este último aspecto hay que destacar la creación en 1993 de la Fundación Andaluza para la Integración Social del Enfermo Mental (FAISEM). Esta Fundación de responsabilidad pública, a través de las Consejerías de Salud, Empleo, Igualdad y Bienestar Social y Economía y Hacienda es el instrumento de la política intersectorial de la Administración Andaluza para el desarrollo y gestión de recursos de apoyo social dirigidos a personas con trastornos mentales graves. Su modelo de servicios está sustentado en la coordinación con las redes generales de servicios sanitarios, sociales y empleo.

Las personas con trastornos mentales graves presentan dificultades de funcionamiento personal y social derivadas de sus problemas de salud mental de carácter grave y persistente. La esquizofrenia - que aparece en 1% de la población andaluza - es el principal diagnóstico de este grupo. Hoy existe consenso profesional y evidencia científica para afirmar que la atención en la comunidad de estas personas exige el desarrollo de recursos sanitarios y de forma complementaria programas que cubran necesidades como el

alojamiento, las relaciones sociales o el empleo. Desde esta consideración, se admite que **la posibilidad de acceder a un trabajo, es un elemento clave para que estas personas permanezcan en su entorno con el mínimo de dignidad y participación social que exige su derecho a la ciudadanía.** Sin embargo, ya sea por los efectos directos de la enfermedad, por el impacto que ocasiona en el proceso formativo y en la experiencia laboral (la edad de aparición de la enfermedad se sitúa entre los 17 a los 30 años) o por los efectos inadecuados del proceso de atención, existe una tasa de desempleo en este colectivo del 80/90%, y casi una tercera parte de estos no ha trabajado nunca. A esta situación se le suman las barreras sociales que estigmatizan a este colectivo y que pese a no existir ninguna justificación ética, científica o profesional, fomentan la falsa creencia de que estas personas no pueden realizar una aportación útil a la sociedad. Hoy se admite que " la motivación", la historia previa de empleo, la rehabilitación de habilidades laborales básicas, se relacionan con factores que predicen el éxito en la integración laboral. Esto justifica que **las intervenciones necesarias para el acceso al empleo de este colectivo requieran intervenciones que van desde el tratamiento comunitario, la rehabilitación, la orientación vocacional, la adquisición de hábitos básicos, la actividad ocupacional, la formación profesional, el trabajo supervisado,**

**El acceso al empleo de las personas con trastorno mental grave**

**la orientación y apoyo en la búsqueda de empleo y el apoyo en el puesto de trabajo.** Por ello cualquier programa que pretenda incidir en el acceso y mantenimiento en el empleo de estas personas, debe tener en cuenta tres factores: la especificidad del mismo (que le diferencia en este ámbito de otros colectivos con personas con discapacidad), la variabilidad individual y la complejidad de los dispositivos y programas -dependientes de diferentes agencias- y que deben mantenerse en el tiempo. En Andalucía, la Fundación Andaluza para la Integración Social del Enfermo Mental, ha desarrollado un programa laboral que ha posibilitado la creación de 9 empresas sociales que, bajo la fórmula de Centros Especiales de Empleo y la forma jurídica de Sociedades de Responsabilidad limitada, dan empleo estable a 394 personas, 211 con problemas de salud mental. Estas empresas sociales generan un volumen de ingresos en torno a los 7 millones de euros. Asimismo, a través de los servicios provinciales de orientación y apoyo al empleo de FAISEM, se facilita la realización de un promedio anual de 250 contratos anuales en el mercado ordinario. Esta experiencia, que está sirviendo de referencia a otras comunidades autónomas, partió de distintas iniciativas europeas. En concreto, el proyecto Azimut posibilitó la creación en 1993 de la primera empresa social en Sevilla. La creación de Proazimut SL sirvió de base para la constitución posterior de otras dos empresas en Jaén y

Málaga. A finales de 1997 y como resultado de otro programa europeo (Proyecto Marienthal) se constituyeron 5 empresas en el resto de provincias andaluzas. En 2001 se pone en marcha otra empresa social en Carmona (Inlacode SL) y en 2005 se inicia el proyecto Equal-Tandem.

En este proyecto participan la Consejería de Empleo, FAISEM, la Mancomunidad de Municipios de de la Costa del Sol Occidental, la Fundación Marbella Solidaria, la Asociación de familiares de personas con esquizofrenia de la Costa del Sol AFESOL, la Universidad de Málaga y la Asociación de mujeres empresarias y nuevas tecnologías ENIAC. La estrategia general del proyecto pretende desarrollar un nuevo modelo de creación de actividad empresarial por y para las personas con esquizofrenia en el ámbito geográfico señalado. Se trata por tanto de una apuesta innovadora, que debe generar nuevas iniciativas que complementen las experiencias de integración laboral consolidadas en nuestra comunidad autónoma. Estas esperanzadoras actuaciones cobran significación en el 2005, declarado Institucionalmente por el Consejo de Gobierno Año Andaluz de la Salud Mental, y que está suponiendo un importante impulso en la integración laboral de estas personas.

# AL DÍA

## El consejero de Empleo recibe la Placa al Mérito Turístico al Consorcio Escuela de Hostelería "La Cónsula" de manos de su Majestad el Rey

El consejero de Empleo, Antonio Fernández, recibió el pasado 5 de octubre en Madrid, de manos de Su Majestad el Rey Don Juan Carlos, la Placa al Mérito Turístico, concedida por el Gobierno central al Consorcio Escuela de Hostelería de Málaga "La Cónsula", financiado por la Consejería de Empleo, como reconocimiento a la profesionalización y especialización de sus alumnos para su posterior inserción en el sector hostelero. El Ministerio de Industria, Turismo y Comercio también concedió similar galardón al Museo Guggenheim de Bilbao y al Grupo Vichy Catalán, además de siete medallas de oro a representantes del sector turístico y hostelero.

**Para el consejero de Empleo, Antonio Fernández, dicha placa constituye un reconocimiento a la escuela, así como a toda la Formación Profesional Ocupacional, como modelo formativo de especialización, acceso y adecuación de los desempleados al mercado laboral.**

La cualificación del profesorado, todos profesionales y docentes de reconocido prestigio en sus respecti-



Su Majestad el Rey entrega la Placa al Mérito Turístico al consejero de Empleo

vos campos, y un currículum totalmente adaptado a los perfiles que el sector de hostelería necesita, dentro de la agilidad propia de la formación ocupacional, hacen que esta escuela haya adquirido una total credibilidad ante las empresas del sector.

La Junta de Andalucía y el Ayuntamiento de Málaga constituyeron el consorcio en 1991, dentro del grupo de iniciativas de Formación Profesional Ocupacional, con el objetivo de formar a profesionales cualificados

facilitando su incorporación al sector hostelero. Para ello, el centro cuenta con un restaurante, abierto al público, donde los alumnos trabajan en un entorno empresarial real.

Desde su constitución hasta la fecha se han formado en la escuela 417 alumnos, con un nivel de inserción profesional del 98%. Del total, 210 alumnos lograron un contrato indefinido, mientras que 35 optaron por el autoempleo, creando su propio negocio. Muchos de los que salen del con-

sorcio alcanzan muy pronto puestos de relevancia, contando incluso con dos alumnos que han conseguido que los restaurantes donde trabajan hayan sido galardonados con una estrella Michelin.

La Escuela de Hostelería de Málaga supera la proporción de inversión en formación de alta calidad e inserción laboral de la UE, con una subvención para el curso 2005-2006 de más de 1,8 millones de euros, aportada en un 81% por la Consejería de Empleo.

La incorporación de estos jóvenes al mundo profesional en el campo de la hostelería de la Costa del Sol empieza a cambiar positivamente una situación anterior de desequilibrio y colonización profesional y empresarial que, por la falta de cualificación de los recursos humanos de la provincia, obligaba a muchas empresas hoteleras de la Costa del Sol a importar a sus ejecutivos e incluso a mandos intermedios desde otras regiones o países, cerrando el paso a la creación de un tejido empresarial autóctono.

#### **Oferta formativa de La Cónsula**

El plan de estudios se basa en una formación realista, actualizada y práctica con la misión de aportar al sector hostelero profesionales cualificados en las dos especialidades fundamentales: Cocina y Servicio de Restaurante-Bar. Durante el desarrollo normal de los cursos, los alumnos realizan diariamente prácticas profesionales en el restaurante abierto al público. Asimismo, realizan un periodo de prácticas en empresas, gracias al acuerdo con las más prestigiosas cadenas y empresas hoteleras y de restauración.

Además, el centro ofrece la posibilidad de realizar prácticas en el extranjero generalmente en Alemania e Italia, durante un periodo medio de 3 meses.

#### **Programa de Consorcios Escuela de Formación para el Empleo de la Junta de Andalucía**

El Programa de Consorcios Escuela de Formación para el Empleo responde al objetivo del Servicio Andaluz

de Empleo de crear, en colaboración con las corporaciones locales, una oferta formativa de excelencia en nuestra comunidad, altamente especializada, adecuada y adaptable a las necesidades de cualificación profesional demandadas por el mercado de trabajo.

El modelo formativo de Consorcios Escuela representa hoy uno de los proyectos formativos más novedosos en la Unión Europea, por su altísima rentabilidad social, al convertir a jóvenes desempleados en profesionales altamente cualificados, con empleo estable y bien remunerado, garantizado al final de sus estudios, o como empresarios, a través del autoempleo.

Desde el año 1991, la Junta de Andalucía ha creado en colaboración con entidades locales 14 Consorcios Escuela, que vienen a configurar la denominada Red de Consorcios Escuela de Formación para el Empleo de la Junta de Andalucía. Desde el comienzo hasta la fecha se han formado en los consorcios más de 7.000 jóvenes desempleados.

Imagen de los premiados por el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio.



### Andalucía lideró el descenso del paro en un año con 75.000 desempleados menos

La Encuesta de Población Activa del segundo trimestre refleja una creación de empleo de 214.900 nuevos ocupados en el último año.

Andalucía ha registrado en doce meses un descenso de 75.000 desempleados, según los datos de la última Encuesta de Población Activa (EPA), lo que sitúa a la comunidad a la cabeza en la bajada nacional del paro en términos absolutos, que fue de 204.000 parados. Asimismo, este descenso supuso rebajar el número total de desempleados andaluces hasta los 470.800, y situar la tasa de paro en un mínimo histórico del 13,78%, la menor registrada en la historia de esta estadística desde el segundo trimestre de 1979.

Esta evolución del paro interanual andaluz en términos absolutos supuso porcentualmente una bajada del 13,02%, superior en más de tres puntos a la nacional, que fue del 9,16%. Asimismo, los 75.000 desempleados menos contabilizados en Andalucía suponen un 36,7% de los 204.000 parados nacionales, lo que ha permitido a la comunidad aportar uno de cada tres parados menos del país en un año.

Sólo en el segundo trimestre, el paro bajó en Andalucía en 10.200 personas, un 2,11%, lo que supuso el sexto mayor descenso por comunidades en términos absolutos.

Por sexos, el descenso interanual del paro fue mayor en las mujeres (-68.100 desempleadas y un -21,33%) que en los hombres (-37.100 desempleados y un -14,46%). Esta propor-

ción también se mantuvo en los datos referidos sólo al segundo trimestre del año, que reflejan un descenso del paro en las mujeres (-13.000 y un -4,92%), mientras que subió en los hombres (3.000 desempleados más y una subida del 1,39%).

Con respecto a las cifras de ocupación, Andalucía se ha situado a finales del segundo trimestre en los 2.944.800 ocupados, lo que ha supuesto que la comunidad genere en un año 214.900 empleos. Este crecimiento de la ocupación, del 7,88%, fue en términos absolutos el mayor registrado en todas las comunidades autónomas y, en términos porcentuales, el tercero.

Igualmente, estos 214.900 nuevos ocupados suponen el 23,9% de los 897.100 contabilizados a nivel nacional, lo que ha permitido a Andalucía aportar uno de cada cuatro nuevos empleos generados en todo el país. Sólo en el segundo trimestre, el crecimiento de la ocupación ascendió a 49.300 personas, un 1,7%.

Por sexos, la ocupación creció en un año más en las mujeres (123.900 y un 12,88%) que en los hombres (91.900 y un 5,20%). En el último trimestre, se produjo la misma proporción de crecimiento de la ocupación por sexos, con un mayor incremento en las mujeres (29.700 y un 2,81%) que en los hombres (19.600 y un 1,07%).

### Datos de empleo en Andalucía

|                            |           |
|----------------------------|-----------|
| Población de 16 años y más | 6.309.700 |
| Población activa           | 3.415.600 |
| Población ocupada          | 2.944.800 |
| Tasa de actividad          | 54,13%    |
| Tasa de paro               | 13,78%    |
| Tasa de empleo             | 46,67%    |

Fuente: INE (Datos oficiales EPA referidos al 2º trimestre de 2005)

|  |         |
|--|---------|
| Paro registrado                                  | 463.655 |
| Contratos registrados                            | 359.403 |
| Tasa de paro (registrado sobre población activa) | 13,57%  |

Fuente: SPEE/SAE (Datos oficiales referidos a septiembre de 2005)

### Primer Encuentro de Trabajo de Unidades de Promoción y Desarrollo de Andalucía

Los pasados 28 y 29 de septiembre de 2005, se celebró en el Hotel Occidental de Sevilla el Primer Encuentro de Trabajo de Unidades de Promoción y Desarrollo de Andalucía.

El encuentro, promovido por el Servicio Andaluz de Empleo y organizado por la Unidad de Promoción y Desarrollo "Andalucía", contó con la asistencia de 110 personas. En el mismo participaron profesionales del Servicio Andaluz de Empleo y de todas las Unidades de Promoción y Desarrollo (UPD) de Andalucía.

Fue objetivo central del encuentro establecer las bases para el trabajo conjunto, coordinado e integrado en el ámbito de las políticas de empleo de todas las instancias implicadas en el programa de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo. Para ello, el encuentro pretendió iniciar una dinámica de trabajo que favorezca la unificación de criterios, la puesta en común y el intercambio de experiencias entre todas las Unida-



Imagen de una de las sesiones del encuentro

des de Promoción y Desarrollo que trabajan en cada una de las provincias andaluzas.

Para la consecución de estos objetivos, el Servicio Andaluz de Empleo cuenta con el apoyo del Consejo Andaluz de Cámaras de Comercio a través de la Unidad de Promoción y Desarrollo "Andalucía", un dispositivo técnico y humano de ámbito regional que trabaja a favor de la rentabilización y mejora de los recursos del programa escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

Tras la sesión plenaria, donde cada UPD provincial realizó una presenta-

ción de su trayectoria y experiencias, se constituyeron mesas de trabajo en las que se avanzaron elementos para la unificación de criterios y la mejora conjunta de aspectos centrales del programa de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo. Entre estos aspectos se encuentran la elaboración de proyectos de calidad y el seguimiento y evaluación de los mismos, la gestión de la prevención de riesgos laborales, la formación para docentes y directivos, la elaboración de planes de inserción y de relaciones con el empresariado, y la elaboración de un listado de especialidades definidas y aplicables al programa.

### Empleo financia las prácticas profesionales de 100 jóvenes andaluces desempleados en países de la UE

La Consejería de Empleo puso en marcha, el pasado mes de julio, el programa Hércules, incluido en el marco del programa europeo Leonardo da Vinci, con el objetivo de facilitar las prácticas profesionales de cien jóvenes desempleados andaluces en países de la Unión Europea, a los que se les costea la estancia, la

manutención, los gastos derivados del transporte y una formación lingüística sobre el idioma del país en el que permanecerán durante doce semanas.

Se han recibido alrededor de 500 solicitudes para optar a estas cien plazas convocadas para la realización de prácticas en empresas, que se realizarán en Alemania, Francia, Italia, Irlanda, República Checa y Reino Unido. En estos seis países, los jóvenes beneficiarios participarán durante las cuatro primeras semanas en

cursos de preparación lingüística y cultural sobre el país que han seleccionado. Posteriormente, y durante ocho semanas, entrarán en el programa de prácticas en empresas gracias al que podrán mejorar su experiencia profesional y mejorar su preparación para encontrar un trabajo, además de conocer otras formas de vida y de organización del trabajo en países de la Unión Europea.



## **Empleo destina 150 millones de euros para 282 nuevas escuelas taller, talleres de empleo y casas de oficio**

**Este programa llegará este año a más de 12.600 desempleados de toda Andalucía**

La Consejería de Empleo está culminando tras los meses de verano la segunda distribución de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo que realiza la Junta de Andalucía desde que recibió el traspaso de las políticas activas de empleo por parte del Gobierno de la Nación. En concreto, desde el mes de mayo se están resolviendo 282 nuevos proyectos, a los que hay que añadir alguno más en estudio, que van a suponer un gasto público de más de 150 millones de euros y que beneficiarán a más de 7.600 desempleados andaluces.

Estos programas son experiencias mixtas de formación con prácticas profesionales que están acompañadas de una beca salario, durante los 6 primeros meses y después de un contrato de trabajo, excepto en los casos de los Talleres de Empleo en que los participantes firman un contrato laboral desde el inicio. El Programa tiene como doble finalidad la cualificación profesional de sus beneficiarios, al tiempo que contribuye a mejorar las condiciones de vida de los territorios donde se desarrollan.

Una de las novedades introducidas por la Junta en la gestión del programa es que la distribución de fondos se ajusta a criterios objetivos de desempleo, de tal forma que el reparto de proyectos en cada provincia se ciñe al peso que tiene en el desempleo regional.

Además, la distribución se ha hecho con el acuerdo del Consejo de Administración del Servicio Andaluz de Empleo (en el que están representados la Junta, los empresarios, los sindicatos y la Federación Andaluza de Municipios y Provincias); y supone la integración de estas acciones formativas en los itinerarios personalizados de inserción laboral, contando con el compromiso de las entidades promotoras de que prestarán durante seis meses asistencia técnica a los desempleados para ayudarles a encontrar un puesto de trabajo. Asimismo, tendrán preferencia en la selección los parados con riesgo de exclusión social, discapacitados y minorías étnicas, los jóvenes sin formación reglada, las mujeres y los usuarios derivados de los servicios de orientación e intermediación del SAE.

## **Empleo firma un convenio con la Universidad de Sevilla par ofrecer prácticas profesionales a los alumnos de Psicología**

**Los estudiantes de quinto curso podrán mejorar su experiencia laboral como orientadores de desempleados**

La Consejería de Empleo y la Universidad de Sevilla han firmado un convenio de colaboración para la formación práctica como futuros profesionales de los estudiantes de la Facultad de Psicología, a través de diversas oficinas de Servicio Andaluz de Empleo, el Centro de Referencia para la Orientación de la Dirección Provincial de Sevilla, centros colaboradores de la Junta de Andalucía y especial colaboración de la Fundación Anda-

luza Fondo de Formación y Empleo. El acuerdo, contemplado en el Plan de Estudios de 2005, beneficiará en el primer año académico a un total de 20 alumnos de quinto curso de Psicología, y contribuye así a cumplir con el Practicum o período de prácticas obligatorio para lograr este título universitario.

Mediante el convenio, la Consejería de Empleo se compromete a seleccionar a los profesionales que reúnan las condiciones idóneas para ejercer la tutoría de los estudiantes y a velar por que las entidades colaboradoras garanticen con su participación la cobertura de las necesidades formativas del alumnado.

Las prácticas, que se impartirán en los períodos iguales a los cursos académicos, tendrán una duración de entre 135 y 180 horas por estudian-

te. Cada tutor elaborará un plan de actividades concreto para su alumna o alumno, y podrá acordar modificaciones para la mejora de las prácticas programadas. Asimismo, elaborará al final del período de prácticas un breve informe sobre la actividad desarrollada por el estudiante tutelado y el aprovechamiento de las mismas.

La duración del convenio se establece por períodos iguales a los cursos académicos, y será prorrogado por acuerdo de las partes firmantes, previo informe de una Comisión Mixta integrada por ocho miembros, de la que formarán parte dos de los tutores, dos profesores designados por el Decano de la Facultad de Psicología, el jefe de Servicio de Intermediación y Orientación Profesional de la Consejería de Empleo y dos técnicos designados por ésta.

### Seminario de Seguimiento y Evaluación de Proyectos de Empleo

El pasado 27 de septiembre se celebró en la localidad de Cartaya (Huelva) un seminario encaminado a desarrollar las capacidades del personal técnico vinculado a los proyectos de empleo sobre los mecanismos básicos para su seguimiento y evaluación.

Se trata del primer seminario de un ciclo que la Consejería de Empleo organiza para la cualificación y el encuentro de representantes de proyectos de empleo en el marco de la Iniciativa Comunitaria Equal y para el que cuenta con la asistencia técnica del Instituto de Desarrollo Regional, Fundación Universitaria. En el mes de octubre se celebrará un seminario sobre planificación y diseño de proyectos de empleo y, en noviembre, otro sobre la incorporación de la perspectiva de género en proyectos de empleo.

El Seminario de Seguimiento y Evaluación de Proyectos de Empleo tuvo lugar en el Hotel El Rompido Golf, fue inaugurado por María Luisa Andrada Becerra, jefa del Servicio de Empleo de la Dirección Provincial del Servicio Andaluz de Empleo de Huelva, y contó con la asistencia de cien técnicos involucrados en el seguimiento y evaluación de programas de empleo.

Objetivo central de la jornada fue el afianzar el uso de herramientas de seguimiento y evaluación, contribuyendo a mejorar los procesos de toma de decisiones y el conocimiento sobre los efectos de las acciones, aumentando, así, sus posibilidades de éxito.

El seminario estuvo dividido en dos bloques. Durante la mañana, se desarrollaron exposiciones y ponencias en las que se abordaron cuestiones fundamentales del proceso de seguimiento y evaluación de proyectos de empleo y de las herramientas e instrumentos que los facilitan. Carmen Vélez y Juan Murciano, del Instituto de Desarrollo Regional, abordaron, respectivamente, las cuestiones clave para el diseño de sistemas de seguimiento y evaluación de programas de empleo y el marco normativo y metodológico de la evaluación en la Iniciativa Equal. A continuación, se abrió un panel de expertos que tuvo como objetivo el intercambio de buenas prácticas. Nuria Bolaños, del Servicio Andaluz de Empleo, en una primera intervención, habló sobre procesos de mejora en evaluación de proyectos de empleo, Juan Murciano, presentó experiencias de metodología cuantitativa, y Pilar Nieto, del Instituto Municipal de Formación y Empleo del Ayuntamiento de Granada, abordó el tema de la integración de los procesos de evaluación en el marco institucional. El panel finalizó con la presentación, por parte de Nuria Bolaños, de indicadores y procedimientos del sistema Equal-GSE (sistema informático

para la gestión, seguimiento y evaluación de la Iniciativa Comunitaria Equal en Andalucía).

En la sesión de tarde, se constituyeron dos talleres en los que se presentaron casos de estudio sobre los que fueron aplicados los conceptos, técnicas y herramientas aprehendidas en las exposiciones de la mañana. Los talleres "Diseñando la Evaluación" y "Construyendo Indicadores", estuvieron coordinados, respectivamente, por Ana Cirera y Laia Más, y por María José Guerrero y Purificación López, del Instituto de Desarrollo Regional.

Para facilitar el seguimiento de los contenidos se hizo entrega a los participantes de un documento de trabajo en el que se recogían los principales contenidos de las exposiciones, un conjunto de cuestiones para el debate y pautas para la planificación y aplicación de procesos de seguimiento y evaluación de proyectos de empleo.

Los contenidos del Seminario están disponibles en la dirección web del Portal EQUAL de la Consejería de Empleo: <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/equal>

Ponentes del seminario y representantes de la Delegación Provincial del SAE en Huelva.





Imagen de los participantes y artistas invitados al VI Simposio Internacional de Escultura.

### **La Escuela del Mármol de Andalucía albergó el VI Simposio Internacional de Escultura**

**La actividad, celebrada en Fines del 15 al 22 de julio, finalizó con la presentación de la obra colectiva realizada por los artistas invitados.**

Coincidiendo con el décimo aniversario de este centro especializado en la formación de trabajadores del sector de la piedra natural, el simposio aparcó de manera excepcional su carácter competitivo para convertirse en un reencuentro con los mejores escultores que han pasado por las ediciones previas en el que lo importante ha sido el reflejo de su evolución artística en una obra común.

Los quince artistas invitados, todos premiados y finalistas en los cinco simposios anteriores, trabajaron durante una semana en la creación de una obra colectiva que ha quedado expuesta en el patio de la Escuela del Mármol de Andalucía, en Fines (Almería).

Este centro fue creado en 1992 por la Consejería de Trabajo e Industria, hoy Consejería de Empleo, y el Ayuntamiento de Fines, aunque los primeros cursos no comenzaron hasta

1995. En una década, más de seiscientos alumnos y alumnas se han convertido en especialistas en la elaboración y extracción de la piedra natural y, específicamente, del mármol, gracias a la Formación Profesional Ocupacional (FPO) que han recibido en este centro.

La formación impartida en la escuela, en las especialidades de "Elaboración artesanal en piedra y mármol", "Operario de cantera" y "Operario de fábrica de mármol" supone una alternativa a la tradicional, ya que aúna las formas artesanales con las últimas tecnologías del sector y las clases teóricas con prácticas en el centro y en empresas colaboradoras, con una muy buena aceptación por parte de los empresarios. Prueba de ello es que en el curso 2003-2004 todos los alumnos y alumnas consiguieron trabajo.

Este año, la escuela ha celebrado numerosas actividades culturales y formativas para conmemorar su décimo aniversario, actividades que van desde cursos hasta conferencias, pasando por jornadas de puertas abiertas, asistencia a ferias o el foro de escultores que se celebró el 15 de julio, en el que participaron los artistas invitados al simposio, que supuso la culminación de un año de celebraciones.

### **Las residencias de tiempo libre alcanzaron el 100% de ocupación este verano**

Un total de 14.182 personas se alojaron durante la pasada temporada de verano en las seis residencias de tiempo libre de la Consejería de Empleo, lo que supone que el nivel de ocupación alcanzó el 100%. Estas instalaciones de playa, ubicadas en Aguadulce (Almería); Cádiz; La Línea de la Concepción (Cádiz); Marbella (Málaga) y Punta Umbría (Huelva), así como la de montaña de Pradolano, en Sierra Nevada (Granada), registraron desde el 1 de julio y hasta el 10 de septiembre un total de 133.679 pernoctaciones, un 0,8% más que en el mismo período de 2004. Las 14.182 personas alojadas se distribuyeron en siete turnos.

Las residencias de tiempo libre andaluzas desarrollan su actividad con la finalidad de dar cumplimiento a dos objetivos básicos: de un lado, facilitar a los trabajadores y familiares un período vacacional a lo largo de todo el año, en unas condiciones económicas acordes con sus ingresos salariales y más ventajosas que las ofrecidas por el sector hotelero; y de otro, desarrollar un programa de contenido social, llamado "Conoce tu Costa", mediante el cual se posibilita el disfrute gratuito de vacaciones en temporadas de baja ocupación a colectivos de jubilados y personas con discapacidad. Según los últimos datos, de las 316.421 estancias registradas en 2004 en las seis residencias andaluzas, 57.000 correspondieron al programa gratuito dirigido a jubilados y personas con discapacidad, cifras que con toda probabilidad se mantendrán este año.



### **Programa de homologación de las cualificaciones profesionales en el sector aeronáutico**

El desarrollo del sector aeronáutico en Andalucía requiere para su consolidación de unos recursos humanos altamente cualificados que permitan a las empresas tractoras y auxiliares conseguir la diferenciación necesaria dentro del mercado global donde compiten.

El enorme avance tecnológico del sector debe ir en consonancia con la incorporación de nuevos esquemas de la organización, de la producción y de la gestión empresarial.

Conscientes de esta necesidad, la Consejería de Empleo, a través del Servicio Andaluz de Empleo, y el grupo EADS-CASA, han elaborado un amplio plan de cualificación profesional y empresarial, con la colaboración de los sindicatos, que contempla actuaciones a corto y medio plazo en las empresas afectadas. Con dicho plan se ha conseguido establecer un estándar común a toda la industria aeronáutica que define los conocimientos y habilidades necesarios para el desarrollo de las distintas especialidades profesionales de fabricación aeronáutica y adecuar los planes de formación existentes a dicho estándar.

El resultado ha sido el diseño de once nuevas especialidades mediante las que se formarán a 734 profesionales creando así un mercado dinámico, altamente cualificado y con gran empleabilidad, que permita a las empresas del Sector Aeronáutico andaluz afrontar los retos del futuro inmediato.

Este programa se caracteriza por tener una fase de prácticas profesionales en empresa y por una posterior acreditación al alumnado que supere las pruebas correspondientes.

### **El Servicio Andaluz de Empleo y Caritas Regional firman un Protocolo General de Colaboración en materia de formación, intermediación y empleo para apoyar a colectivos de riesgo de exclusión social**

El pasado día 14 de julio el consejero de Empleo, Antonio Fernández, y Juan Fernando Martínez, en su calidad de presidente de Cáritas Regional de Andalucía, firmaron un protocolo de colaboración que tiene como objeto el desarrollo de acciones de formación profesional ocupacional, de intermediación laboral y de fomento del empleo, dirigidas a personas y colectivos en situación de exclusión o vulnerabilidad social, en el marco de los programas y acciones establecidas por el Servicio Andaluz de Empleo.

El objetivo común de las acciones es el de la mejora de la capacidad de integración e incorporación de los colectivos en situación de exclusión o vulnerabilidad social en el mercado de trabajo y el empleo.

Los beneficiarios de este protocolo son las personas y colectivos en situación de exclusión social, con especial relevancia para los colectivos de: jóvenes en riesgo de exclusión social, parados mayores de 45 años, mujeres que padezcan situaciones de vulnerabilidad o exclusión social, personas sin hogar, personas dependientes o con problemática de salud asociada e inmigrantes.

Las distintas intervenciones que se van a realizar responden a la idea de proceso de inserción con el desarrollo de itinerarios personalizados que incluirán las diversas acciones de orientación de acuerdo con los procedimientos de trabajo establecidos en la red "Andalucía Orienta", así

como su derivación al programa que resulte más adecuado para la persona usuaria.

El mencionado protocolo general acoge actuaciones dirigidas a:

- > Formación Profesional Ocupacional y adaptada.
- > Orientación Laboral.
- > Conocimiento de las problemáticas específicas de inserción sociolaboral de los colectivos con mayores dificultades de empleabilidad en Andalucía.
- > Prospección del mercado adaptada a las especiales condiciones de los colectivos de actuación.
- > Sensibilización a la sociedad andaluza, con especial orientación al tejido empresarial.
- > Programa de Promoción del empleo.
- > Programa de Escuelas Taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo.
- > Programas de Promoción de empresas de inserción.
- > Coordinación y colaboración permanente entre ambas entidades.

## Inaugurada la nueva sede del CARL

El consejero de Empleo, Antonio Fernández, inauguró el pasado 21 de septiembre la nueva sede del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) en Sevilla. Al acto asistieron también la presidenta del CARL, Mercedes Rodríguez-Piñero, los secretarios generales de UGT-A y CCOO-A, Manuel Pastrana y Francisco Carbonero, y el presidente de la CEA, Santiago Herrero.

El consejero de Empleo destacó en sus palabras la importancia de la labor de quienes trabajan en el Consejo, para la construcción de unas relaciones laborales modernas, justas y solidarias. La nueva sede del CARL, ha supuesto una inversión de 350.000 euros por parte de la Consejería de Empleo.

La presidenta del CARL valoró de manera muy positiva la presencia de los máximos representantes de las

organizaciones miembros del Consejo y aprovechó la ocasión para animar a todos los que trabajan en esta Institución, para continuar con el empeño y el esfuerzo demostrado desde el principio de la actividad del CARL, en el desarrollo de las funciones que por Ley tiene asignadas: impulso de la negociación colectiva, apoyo material y humano al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) y fomento de la formación y estudio de la materia laboral.

Por su parte, los secretarios generales de UGT-A y CCOO-A, elogiaron igualmente el trabajo del Consejo, en la consecución de una negociación colectiva cada más estructurada y racional, cada vez más enriquecida en cuanto a sus contenidos y en la tarea llevada a cabo desde el SERCLA.

Finalmente, el presidente de la CEA ratificó las palabras de sus homólogos sindicales y felicitó a todos los miembros del Consejo y en especial a su presidenta por las nuevas instala-

ciones, al servicio de los empresarios y los trabajadores de Andalucía.

Las instalaciones están dotadas de nuevas salas de reuniones para el tratamiento en sede SERCLA de los conflictos tanto colectivos como individuales; estos últimos comenzarán a recibirse en el SERCLA de Sevilla a partir del 24 de octubre, como experiencia piloto en Andalucía. Además, las organizaciones pertenecientes al CARL cuentan cada una con una sala de trabajo con equipo informático y conexión a Internet para el desarrollo de las tareas que realizan dentro del CARL.

Finalmente, la sede dispone de una nueva Biblioteca, a disposición de todo el que lo solicite, en la que se encuentran catalogados más de dos mil títulos, entre los que se encuentran la Colección de Monografías de Temas Laborales, la revista Temas Laborales y la Revista Andaluza de Doctrina Social.

De izquierda a derecha: Santiago Herrero (presidente de la CEA), Francisco Carbonero (secretario general de CCOO-A), Antonio Fernández (consejero de Empleo), Mercedes Rodríguez-Piñero (presidenta del CARL) y Manuel Pastrana (secretario general de UGT-A).



# RECURSOS DE EMPLEO

## Publicaciones

### **El Empleo en Andalucía: oportunidades de desarrollo de las políticas de empleo**

La publicación presenta un estudio del mercado de trabajo andaluz y las políticas activas de empleo de Andalucía. Se ofrece información actualizada sobre la situación del mercado de trabajo andaluz, sus instituciones y políticas, así como sobre experiencias innovadoras de empleo, fruto del desarrollo en Andalucía de proyectos acogidos a la Iniciativa Comunitaria Equal, susceptibles de completar las políticas en vigor.

El punto de partida consiste en establecer un diagnóstico de la situación actual y la evolución reciente (desde 1997) del mercado de trabajo andaluz. El análisis de datos de ocupación, empleo y espíritu de empresa permite detectar cuales son los aspectos más positivos del mercado de trabajo, así como los obstáculos o puntos débiles que impiden un mejor funcionamiento del mismo.



**Año:** 2005

**Páginas:** 153

**Edita:** Servicio Andaluz de Empleo

**Adquisición:** [equal.cem@juntadeandalucia.es](mailto:equal.cem@juntadeandalucia.es)

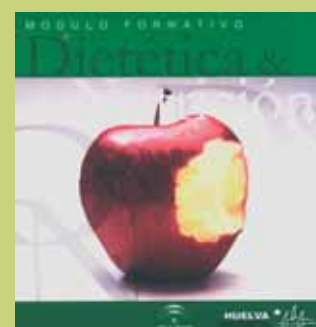
### **Materiales Didácticos de Dietética y Nutrición para Cursos de FPO**

La presente edición electrónica desarrolla materiales formativos para FPO, con un doble objetivo.

Por un lado servir de material directo al alumno, de manera que aprovechando las nuevas tecnologías de

nuestros días, y con una simple conexión a Internet, acceda a una WEB y pueda adquirir e interiorizar conocimiento en el área de Nutrición y Dietética, con una clara intención de que esos conceptos adquiridos sean fácilmente aplicables al terreno práctico.

Por otro, esta publicación electrónica también persigue el objetivo de servir de apoyo documental y práctico para futuros formadores de FPO.



**Año:** 2005

**Edita:** Servicio Andaluz de Empleo

**Adquisición:** [www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo](http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo) (enlace a Formación para el Empleo, acceso a materiales didácticos)



**Año:** 2005

**Páginas:** 277

**Editan:** Instituto de Desarrollo Regional, Fundación Universitaria y Servicio Andaluz de Empleo

**Adquisición:** [www.juntadeandalucia.es/empleo/argos](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/argos) (acceso a publicaciones)

### **Características del empleo en actividades de I+D en Andalucía**

La importancia creciente del conocimiento como factor de producción ha puesto de relieve la trascendencia de la I+D así como de la formación, el aprendizaje a largo plazo, las habilidades de la fuerza de trabajo y de los recursos humanos para la innovación.

El estudio realiza una revisión de las principales variables que caracterizan el sector en España y en Andalucía, durante los últimos 15 años, así como en los principales países de nuestro

entorno. Posteriormente se pasa a un análisis mucho más detallado del mercado de trabajo andaluz, para terminar con un capítulo de propuestas y recomendaciones dirigidas al fomento del empleo en las actividades de I+D+I en Andalucía.



**Año:** 2005

**Páginas:** 215

**Edita:** Consejo Económico y Social de Andalucía

**Adquisición:** [biblioteca.ces.cem@juntadeandalucia.es](mailto:biblioteca.ces.cem@juntadeandalucia.es)

### **La situación de las mujeres en las Universidades Públicas andaluzas**

El Consejo Económico y Social de Andalucía acaba de publicar el libro 'La situación de las mujeres en las Universidades Públicas andaluzas' dentro de su Colección Estudios. El trabajo analiza la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito universitario andaluz.

La investigación, acometida por Ana Guil Bozal, Ana Solano Parés y Manuel Álvarez Girón, se centra en analizar cuál es el papel real que tiene la mujer dentro del contexto universi-

tario andaluz y podría ser enmarcada en diversos contextos legales que propugnan la igualdad entre hombres y mujeres.

### **Informe sobre la situación socioeconómica de Andalucía 2004**

Se trata de un informe coyuntural sobre la evolución de la comunidad autónoma en el pasado ejercicio, en cualquiera de sus variables socioeconómicas. Dividido en diez capítulos, examina aspectos de gran trascendencia para la comunidad, entre ellos, el estudio de la evolución de la economía andaluza durante el año 2004, que incorpora un breve análisis de la ejecución del Presupuesto de la Junta de Andalucía 2003. También hay que resaltar los datos aportados sobre las características de la estructura empresarial de Andalucía y la incidencia en la economía andaluza de las políticas europeas.

El informe analiza la evolución de la población y el mercado de trabajo, poniendo especial énfasis en elementos tan relevantes como la dinámica de la contratación, la formación, la prevención de riesgos laborales, los costes laborales o la inmigración. Igualmente, destaca el balance realizado sobre la incidencia y la evolución en Andalucía de la sociedad del conocimiento, así como el grado de penetración de estas tecnologías y el rol desempeñado por la administración pública.



**Año:** 2005

**Páginas:** 384

**Edita:** Consejo Económico y Social de Andalucía

**Adquisición:**

biblioteca.ces.cem@juntadeandalucia.es

### **El empleo de las personas con discapacidad y alternativas para su integración en el mercado de trabajo**

Este documento presenta los resultados de una investigación realizada por la Universidad Pablo Olavide en colaboración con la Unión General de Trabajadores de Andalucía y que ha sido financiada por el Servicio Andaluz de Empleo. El objetivo general del estudio es identificar los contextos para la inserción laboral de las personas con discapacidad de Andalucía;

para ello se realiza un diagnóstico de la situación del empleo de este colectivo y se evalúan los distintos sistemas de acceso al mercado laboral.

El valor añadido que ofrece esta publicación es que, quizá por primera vez, se ofrece un análisis de la situación del empleo en Andalucía de las personas con discapacidad intelectual, física, auditiva, con discapacidad para hablar y con enfermedad mental y para las tres modalidades de empleo que la legislación vigente ofrece: empleo público, empleo protegido y empleo ordinario.



**Año:** 2005

**Páginas:** 238

**Edita:** UGT-A y Servicio Andaluz de Empleo

**Adquisición:** [www.juntadeandalucia.es/empleo/argos](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/argos) (acceso a publicaciones)





**Año:** 2005  
**Edita:** Servicio Andaluz de Empleo  
**Adquisición:** equal.cem@junta-deandalucia.es

### **Catálogo electrónico de productos y materiales en el marco de experiencias de empleo 2001-2004**

El Catálogo, disponible en formato navegable a través de Internet, presenta una recopilación de productos y materiales generados en el marco de intervenciones de empleo realizadas por entidades andaluzas.

Para cada producto y material se ha elaborado una ficha descriptiva en la que se recoge información general (nombre, proyecto y formato de edición) y una descripción de su contenido y objetivos.

Cada ficha está acompañada por una imagen del producto, que facilita su identificación, acceso a la descarga de su versión electrónica y la dirección de la entidad que puede ofrecer mayor información sobre la disponibilidad y el proceso de elaboración del material.

## **Puntos de información**



[www.westlaw.es](http://www.westlaw.es)

### **West Law**

Se trata de una base de datos *on-line* a la que se accede a través de la correspondiente suscripción y consiguiente pago. Su utilidad radica en que contiene una base de datos muy completa sobre legislación europea, estatal y autonómica, convenios colectivos, jurisprudencia, bibliografía,

y lo que se denomina "práctico" que puede ser social, fiscal, etc., en función de la modalidad de acceso que cada usuario contrate.

La Consejería de Empleo puso a disposición de la Inspección de Trabajo hace ya varios meses claves de acceso a este servicio para las consultas relacionadas con su actividad.

[www.mtas.es/consejerias](http://www.mtas.es/consejerias)

Real Decreto 904/2003, de 11 de julio, publicado con el (BOE 24-07-2003)

### **Consejerías de Trabajo y Asuntos Sociales**

Las Consejerías de Trabajo y Asuntos Sociales, anteriormente Agregadurías Laborales, son una de las Oficinas Sectoriales de las Embajadas de España. Estas unidades, apoyan el ejercicio de las labores correspondientes de los distintos órganos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, desarrollando funciones de carácter institu-

cional y asistencial, aunque aquí se destacan las de carácter informativo. Estas consejerías operan como unidad de información periódica o extraordinaria del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de acuerdo al plan establecido por aquél en materias de su competencia. Del mismo modo, proporcionan información a instituciones, organizaciones y personas del país de acreditación, con interés legítimo en conocer la situación socio-laboral de nuestro país.

### Quality SME

Para alcanzar buenos resultados empresariales, las organizaciones necesitan gestionar sus actividades y recursos eficientemente, lo que a su vez ha derivado en la necesidad de adoptar herramientas y metodologías que permitan a las organizaciones configurar su sistema de gestión.

El portal de Quality-SME pone a disposición de las empresas andaluzas de menor tamaño toda la información para facilitar de forma integrada la mejora de la calidad y todos los recursos necesarios para garantizar el cumplimiento de las obligaciones ambientales y promover unas óptimas condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

La información que ofrece el portal va desde métodos de implantación de sistemas de gestión hasta información sobre cursos formativos para pymes de sistemas de gestión, noticias, subvenciones... todo para contribuir a la mejora competitiva de las pymes andaluzas.

El "Programa de ayuda a la gestión integrada en pequeñas y medianas empresas del Arco Atlántico Europeo - Quality SME" es un proyecto transnacional cofinanciado por los fondos FEDER de la Unión Europea mediante la Iniciativa Comunitaria Interreg IIIB Espacio Atlántico.



[www.quality-sme.com/  
inicio/](http://www.quality-sme.com/inicio/)

### Red EURES

EURES (Servicios Europeos de Empleo) es una red de colaboración entre Servicios Públicos de Empleo de los países miembros de la Unión Europea, para facilitar el derecho a la libre circulación de trabajadores y trabajadoras en todo su territorio.

En este portal podemos encontrar una sección donde se publican ofertas proceden de los miembros y socios de EURES, en concreto los servicios de empleo público europeos. La búsqueda de empleo se realiza a través de la

base de datos que sólo está disponible en inglés, francés y alemán. Dedicamos el apartado "Vida y trabajo" a proporcionar instrumentos informativos destinados a prestar ayuda y apoyo cuando se contempla la posibilidad de trasladarse a otro país o de contratar a alguien de otro país. La sección "aprendizaje" contiene información sobre oportunidades de educación y formación en toda Europa, como sitios web de instituciones de educación superior, bases de datos de cursos de formación, centros escolares, etc. También dispone de un servicio de curriculum *online*.



<http://europa.eu.int/eures>



A los 20, soñaba con llegar  
a lo más alto.



A los 28, tan sólo sueña.

**Trabajar sin seguridad  
puede tener graves consecuencias.**

Los accidentes laborales pueden acabar con los sueños y proyectos de futuro de muchas personas. Por eso, tomar conciencia del problema debe ser una cuestión prioritaria. **Trabajar seguro, es lo primero.**

**CAPRL**  
CONSEJO ANDALUZ  
DE PREVENCIÓN  
DE RIESGOS LABORALES



**JUNTA DE ANDALUCÍA**  
CONSEJERÍA DE EMPLEO



Un 10 para

El número 10 de la Revista de **EMPLEO** ofrece  
nuevos puntos de vista  
nuevo diseño  
más **EMPLEO**

**EMPLEO #**

Un espacio abierto a la participación  
y un punto de encuentro entre instituciones,  
profesionales y ciudadanos/as.

Suscripciones, información y colaboraciones en:

[www.juntadeandalucia.es/empleo/revistaempleo](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/revistaempleo)  
[revistaempleo.com@juntadeandalucia.es](mailto:revistaempleo.com@juntadeandalucia.es)



Servicio Andaluz de Empleo  
**CONSEJERÍA DE EMPLEO**