

ÍNDICE

Año 1 - NÚM. 3
JUNIO - 2006

Centros Especiales de Empleo Certificados de Calidad AENOR	pág.4-5
Aprende a Crecer con Seguridad	pág.6-7
Red Eures: Trabajar en Europa	pág 8
Salud Laboral: Los riesgos del amianto.....	pág.9
Universidad Sun Java de Andalucía	pág.10
Cajero de renovación	pág.11
Jornadas de Prevención, Calidad y Medioambiente	pág.12
Proyecto de Reforma del Estatuto de Autonomía: Competencias en Empleo	pág.13-15
Unidades de Barrio	pág.16
Contrataciones	pág.18-19
Nuevas ocupaciones del Mercado de Trabajo	pág.20
Expedientes de Regulación de Empleo	pág 21
Ley de Igualdad de Género	pág 22
Balance UTEDLT´S	pág 25-26
Datos municipales	desplegable

EDITA: DELEGACIÓN EN MÁLAGA DE LA CONSEJERÍA DE EMPLEO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA
Depósito Legal: MA-882-2006.



CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

“ Los Centros Especiales de Empleo (CEE) son empresas que posibilitan un puesto de trabajo remunerado y adecuado a las características específicas de personas con discapacidad. El objetivo de los CEE es facilitar la integración laboral de las personas que componen este colectivo en el mercado ordinario de trabajo. ”

Programas de Incentivos al Fomento del Empleo en CEE de la Consejería de Empleo

Calificación de CEE:

El objeto principal será realizar cualquier actividad productiva participando regularmente en las operaciones del mercado y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores. La plantilla deberá estar conformada, al menos, en un 70% por personas que hubieran sido declaradas minusválidas en un grado igual o superior al 33%.

Creación de Empleo Estable

La finalidad es fomentar el empleo estable en personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo. El periodo mínimo de mantenimiento de los contratos es de tres años y se establece un incentivo de 12.021€ por cada puesto de trabajo que se cree a jornada completa.

Mantenimiento de Empleo

El objetivo es fomentar el mantenimiento del empleo de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo.

Ayudas para el mantenimiento:

1. Incentivos del 50% del SMI vigente para puestos de trabajo ocupados por personas discapacitadas que realicen una jornada laboral a tiempo completo, y la cuantía equivalente cuando realicen una jornada a tiempo parcial, tanto en contratos de carácter indefinido como en contratos de duración determinada.

Autorización para la bonificación del 100% de la cuota patronal a la Seguridad Social y las cuotas de recaudación conjunta para las personas discapacitadas empleadas.

Incentivos para la adaptación de puestos de trabajo fijos y/o eliminación de barreras arquitectónicas. La cuantía no superará los 1.804€ para la adaptación de puestos de trabajo o el 80% del coste de la inversión por eliminación de barreras arquitectónicas.

2. Ayudas por una sola vez destinadas a equilibrar y reestructurar financieramente a los Centros Especiales de Empleo para que garanticen su viabilidad y estabilidad en el empleo.

Transición de trabajadores de CEE al empleo normalizado.

El trabajador que transita del Centro Especial de Empleo a empresa en régimen de empleo normalizado debe llevar en la plantilla del Centro más de tres años y formalizar contrato de trabajo de carácter estable en la empresa ordinaria. La ayuda al Centro Especial de Empleo asciende a 3.006€ por cada trabajador que formalice contrato de trabajo de carácter estable en empresa ordinaria.



El presidente de la FAMF, Joaquín Fernández, con dos de los galardonados que les concedieron a los CEE que dirige.

Certificados de Calidad Aenor a CEE

Grupo FAMF

Plantilla:

45 personas, 43 de ellas, discapacitadas

Actividad:

Control de aparcamientos,
Copistería-impresión rápida
Asesoría Laboral-Contable
Transporte adaptado de discapacitados.
(Eurotaxi)

Dirección:

c/ Góngora, 28 - 29002 Málaga

Teléfono: 952.35.51.52

Grupo ADISCAR

Plantilla:

15 personas, 12 de ellas, discapacitadas.

Actividad:

Jardinería
Viverismo
Eliminación de barreras arquitectónicas
Transporte de personas discapacitadas en la comarca del Guadalhorce

Dirección:

c/ Portugal, s/n Edf. Tenencia de Alcaldía-
Hogar del Jubilado - 29.580 Estación de
Cártama

Teléfono: 952.42.71.86

APS

Plantilla: 25 personas, 24 de ellas, discapacitadas

Actividad:

Reciclaje de RSU
Recogida de papel y cartón en empresas públicas y privadas.

Venta de sustratos universales

Dirección:

c/ Góngora, 28 - 29002 Málaga

Teléfono: 952.35.51.52

952.17.39.31

APRENDE A CRECER CON SEGURIDAD



La Consejería de Empleo, en colaboración con la Consejería de Educación, desarrolla desde hace años la campaña escolar "Aprende a Crecer con Seguridad", dirigida a alumnos de quinto y sexto de Primaria.

Los objetivos de esta iniciativa se concretan en:

- Concienciar a niños, padres y alumnos ante la problemática de los accidentes, y asentar así, la cultura de la prevención que se refleja en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Integrar a todos los responsables de la educación infantil para que el alumnado interiorice desde pequeño el valor de la prevención.
- Reducir los accidentes de escolares como paso previo a la seguridad en el trabajo.



Responsables de la red estiman que unos 1.500 malagueños utilizan Eures al año para trabajar en Europa



Los usuarios de la provincia se engloban en cuatro grandes grupos

Jóvenes universitarios titulados con un nivel de idioma muy elevado.

Demandan puestos de responsabilidad que correspondan a su formación y cualificación

Trabajadores del sector primario.

Son demandantes del sector agrícola que hacen un recorrido por diferentes países de Europa, participando en diferentes campañas que suelen desarrollarse desde marzo a noviembre.

Joven con poco conocimiento del idioma que quiere perfeccionar la lengua. Busca un empleo que no requiera demasiada cualificación y que le permita también disponer de un tiempo suficiente para poder dedicarse a clases de aprendizaje. La gran demanda de este colectivo se da en los meses de verano, coincidiendo con el fin del curso escolar y universitario.

Personal sanitario. Varios países europeos siguen demandando profesionales de la Salud, principalmente, enfermeras, aunque también se pide un importante número de médicos, veterinarios y fisioterapeutas.

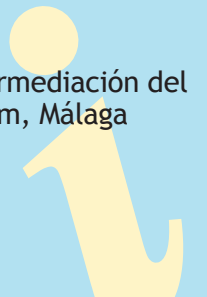
[www.europa.eu.int/eures/home.jsp?lang=es]

RED EURES: TRABAJAR EN EUROPA

- Miles de puestos de trabajo en 29 países europeos
- Curriculum Vitae de candidatos
- Registro de empresas
- Pautas socioculturales para vivir y trabajar fuera de España

MÁS INFORMACIÓN

- Euresconsejero en Málaga, Dpto. de Intermediación del SAE, c/Mauricio Moro Pareto, edif. Eurocom, Málaga
- Oficinas SAE
- Red Andalucía Orienta
- UTEDLT'S



Los riesgos del amianto

El delegado de Empleo, Juan Carlos Lomeña, ha contactado con todos los implicados en la seguridad de los trabajadores que manipulan amianto, incluidos todos los alcaldes y todas las alcaldesas de la provincia para pedirles su colaboración en el cumplimiento de la normativa sobre la manipulación del amianto.

El delegado traslada la preocupación de los integrantes de la Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales ante los daños irreversibles que este material puede ocasionar en la salud y recuerda que no se puede realizar ningún trabajo con amianto hasta que la Autoridad Laboral no dé el visto bueno al preceptivo Plan de Trabajo que tienen que presentar.



Enfermedades irreversibles que se pueden generar al exponerse al amianto sin medidas de protección



Cáncer de pulmón

El cáncer de pulmón es la primera causa de muerte relacionada con el amianto en los pacientes expuestos. Todas las fibras de amianto pueden causar cáncer, aunque la crocidolita, el llamado amianto azul, es la más cancerígena de todas. Las manifestaciones clínicas del cáncer de pulmón incluyen la pérdida del apetito y de peso, el cansancio, el dolor torácico, la hemoptisis o expectoración de sangre y la dificultad respiratoria.

Mesotelioma maligno

El mesotelioma maligno es el cáncer de la célula mesotelial, y afecta a la pleura y al peritoneo en el 80 y 20% de los casos, respectivamente. Se suele producir en personas que han estado expuestas de forma laboral al amianto al menos 30 años antes, aunque en ocasiones se ha desarrollado en personas con exposiciones muy leves.

Asbestosis

Enfermedad pulmonar crónica producida por la inhalación de fibras de amianto. Las fibras penetran en los pulmones e irritan el tejido pulmonar, lo inflaman y provocan, al cabo de unos años, una fibrosis pulmonar.

Universidad Sun Java de Andalucía

La Universidad Sun-Java de Andalucía se ha implantado en el Forman -Centro Consorciado de la Consejería de Empleo, ubicado en el Parque Tecnológico de Andalucía (PTA)- con el firme propósito de paliar la falta de profesionales del sector TIC en Andalucía, tanto en técnicos, como en ingenieros de sistemas, en el área de tecnologías de redes e Internet, según se recoge en el convenio de colaboración que cerraron el delegado de Empleo, Juan Carlos Lomeña, el director de Servicios de Sun Microsystems Ibérica, SA, Carlos Mazón, y el copresidente de la UTE Fundación Novasoft-Fundación VMO, Francisco Barrionuevo.

El objetivo de esta iniciativa es, en una primera fase, seleccionar y capacitar técnicamente a nuevos profesionales andaluces, estudiantes y desempleados, en productos y tecnologías de Sun Microsystems con la doble finalidad de dotarles de los conocimientos necesarios que demandan las empresas, y así conseguir un importante índice de inserción.

“Es imprescindible compartir la propiedad intelectual y el conocimiento para que los futuros profesionales se sientan defensores y conocedores de esta tecnología”.

Carlos Mazón

“La participación de las grandes empresas en la formación contribuye a aumentar la capacitación de los futuros trabajadores que se integrarán en sus plantillas”

Juan Carlos Lomeña

“El nivel de formación es exquisito. Me atrevo a asegurar que el cien por cien de los alumnos de esta Universidad tendrá un puesto de trabajo de calidad”

Francisco Barrionuevo



Los firmantes del acuerdo celebraron la implantación de la Universidad Sun Java de Andalucía en uno de los centros consorciados que la Consejería de Empleo tiene en Málaga.

Cajero

El cajero es una herramienta que la Consejería de Empleo pone a disposición de los demandantes y que permite la renovación de la tarjeta de desempleo sin necesidad de desplazarse a otro municipio para acudir a la oficina SAE.

Para poder utilizarla hay que darse de alta en la oficina de referencia donde se inscribirá la huella digital para que posteriormente la terminal pueda reconocerla.

“Las previsiones de la Consejería de Empleo pasan por instalar una terminal en todos los municipios y en los núcleos de población más importantes de la provincia”

LOS DATOS

- El primer cajero se instaló en enero en Cártama-Estación, en el área de Empleo del Ayuntamiento.
- Antes de su puesta en funcionamiento, el 42% de los demandantes había registrado su huella en la oficina SAE de Álora.
- En la actualidad, el 95% de demandantes están dados de alta en este servicio.
- La implantación del cajero en Cártama se ha traducido en una reducción media diaria de 25 demandantes en la oficina de Álora.



El delegado de Empleo, Juan Carlos Lomeña, y el alcalde de Cártama, José Garrido, con la primera demandante que utilizó el cajero.

Mesa Presidencial de las Jornadas de Vélez-Málaga.



Jornadas

- Málaga
- Estepona
- Antequera

Seminarios

- Ronda
- Málaga
- Mijas
- Torrox
- Antequera

Acciones sobre Prevención de Riesgos Laborales, Calidad y Medioambiente

La implantación de Sistemas de Calidad y de Prevención de Riesgos Laborales, así como el desarrollo de medidas que no dañen el Medio Ambiente son aspectos exigibles que tienen que ir inevitablemente ligados a la empresa con vocación de futuro.

Tras sondear centenares de empresas de toda la provincia los técnicos de las catorce Unidades Territoria-

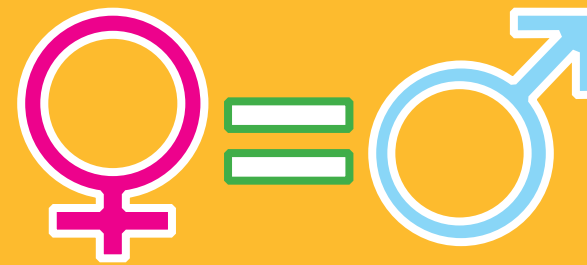
les de Empleo Desarrollo Local y Tecnológico (UTEDLT'S) han observado que hoy en día queda mucho camino por recorrer.

Por esta razón han organizado diferentes actuaciones a lo largo de este año para concienciar al empresariado y a los trabajadores de las mejoras y beneficios de estar al frente de una empresa socialmente responsable.

Nororma:
Buenas prácticas de PRL, Calidad y Medioambiente.
Antequera:
Sesiones de impulso hacia una cultura en pro de la PRL, Calidad y Medioambiente.
Sierra de las Nieves:
-Implantación de la Marca de Calidad: Parque Natural.
-Colaboración en el Plan de Acción Medioambiental de la Agenda 21.
Costa del Sol:
Coleccionable en PRL, Calidad y Medioambiente.
Sierra Bermeja:
Empleo de calidad, gestión de la calidad y medioambiente.
Salvador Rueda:
Sensibilización en el uso de plaguicidas.
La Algarbía:
Agenda de recursos y actuación en PRL, Calidad y Medioambiente.

Guadiaro-Genal:
Fomento de la ganadería ecológica y control de vertidos.
Sierra Almirajara:
Manual sobre buen uso de plaguicidas, información en PRL.
Serranía de Ronda:
Mesa redonda y concurso de PRL, Calidad y Medioambiente.
V. Guadalhorce:
Foro en web y jornadas sobre PRL, Calidad y Medioambiente.
Guadalteba:
Manual de PRL, Calidad y Medioambiente.
Maenoba:
Jornadas y Mesas redondas con medios de comunicación local sobre PRL, Calidad y Medioambiente.
Montes Alta Axarquía:
Intercambio empresarial sobre la experiencia marca "Parque Natural".

Articulado de la Proposición de Reforma del Estatuto de Autonomía en materia de Empleo



Artículo 15. Igualdad de género.

Se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

Artículo 26. Trabajo.

1. En el ejercicio del derecho constitucional al trabajo, se garantiza a todos:

- El acceso gratuito a los servicios públicos de empleo
- El acceso al empleo público en condiciones de igualdad y según los principios constitucionales de mérito y capacidad.
- El acceso a la Formación Profesional
- El derecho al descanso y al ocio

2. Se garantiza a los sindicatos y a las organizaciones empresariales el establecimiento de las condiciones necesarias para el desempeño de las funciones que la Constitución les reconoce. La ley regulará la participación institucional en el ámbito de la Junta de Andalucía de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en la Comunidad Autónoma.



El Parlamento Andaluz dio el respaldo mayoritario al texto de reforma del Estatuto de Autonomía



Articulado de la Proposición de Reforma del Estatuto de Autonomía en materia de Empleo

Artículo 57. Actividad económica

1.4. La Comunidad Autónoma de Andalucía asume competencias exclusivas en: Fomento, ordenación de cooperativas y de entidades de economía social que tengan su actividad principalmente en Andalucía.

Artículo 62. Empleo, relaciones laborales y seguridad social

1. Corresponden a la Comunidad Autónoma, en el marco de la legislación del Estado, las competencias ejecutivas en materia de empleo relaciones laborales, que incluyen en todo caso:

- 1º. Las políticas activas de empleo, que comprenderán la formación de los demandantes de empleo y de los trabajadores en activo, así como la gestión de las subvenciones correspondientes; la intermediación laboral y el fomento del empleo.
- 2º. Las cualificaciones profesionales en Andalucía
- 3º. Los procedimientos de regulación de ocupación y actuación administrativa en materia de traslados colectivos entre centros de trabajo situados en Andalucía.
- 4º. La Prevención de Riesgos Laborales y la Seguridad en el Trabajo.
- 5º. La determinación de los servicios mínimos de las huelgas que tengan lugar en Andalucía.
- 6º. Los instrumentos de conciliación, mediación y arbitraje laborales.
- 7º. La potestad sancionadora de las infracciones del orden social en el ámbito de sus competencias.
- 8º. El control de legalidad y, si procede, el registro posterior de los convenios colectivos de trabajo en el ámbito territorial de Andalucía.
- 9º. La elaboración del calendario de días festivos en el ámbito de la Comunidad Autónoma.

2. Corresponde a la Junta de Andalucía la competencia ejecutiva sobre la función pública inspectora en todo lo previsto en el apartado anterior. A tal efecto, los funcionarios de los cuerpos que realicen dicha función dependerán orgánica y funcionalmente de la Junta de Andalucía. A través de los mecanismos de cooperación previstos en el presente Estatuto se establecerán las fórmulas de garantía del ejercicio eficaz de la función inspectora en el ámbito social.

3. En materia de Seguridad Social, corresponden a la Comunidad Autónoma las competencias ejecutivas que se determinen en aplicación de la legislación estatal, incluida la gestión de su régimen económico.

Artículo 71. 1. a.

Corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en materia de políticas de género, que incluye, en todo caso la promoción de igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales, laborales, económicos o representativos. Se atribuye, expresamente a la Comunidad Autónoma la facultad de dictar normativas propias o de desarrollo en esta materia.

Artículo 72.a.

Corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en materia de juventud, que incluye, en todo caso la promoción del desarrollo personal y social de los jóvenes, así como las actividades de fomento o normativas dirigidas a conseguir el acceso de éstos al trabajo, la vivienda y la formación profesional.

Artículo 157. Diálogo y concertación social

Los sindicatos y las organizaciones empresariales contribuyen al diálogo y la concertación social, y ejercen una relevante función en la defensa y promoción de los intereses económicos sociales que les son propios.

Artículo 161. Modernización económica. Acceso a los medios de producción.

1. La Comunidad Autónoma atenderá a la modernización, innovación y desarrollo de todos los sectores económicos, a fin de propiciar un tejido productivo de calidad, y en particular, de la agricultura, de la ganadería, de la pesca y de la artesanía, a fin de equiparar el nivel de vida de los andaluces.

2. Los poderes públicos de la Comunidad Autónoma fomentarán las sociedades cooperativas y otras formas jurídicas de economía social, mediante la legislación adecuada.

3. Los poderes públicos, de acuerdo con la legislación estatal sobre la materia, establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad y gestión de los medios de producción, de conformidad con el artículo 129.2 de la Constitución.

Artículo 164. Protección de los derechos laborales y sindicales.

Los poderes públicos velarán por los derechos laborales y sindicales de los trabajadores en todos los sectores de actividad.

Artículo 165. Igualdad de la mujer en el empleo.

Los poderes públicos garantizarán el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, en el acceso a la ocupación, la formación y promoción profesional, las condiciones de trabajo, incluida la retribución, así



El consejero de Empleo, Antonio Fernández, en su escaño en el Parlamento Andaluz.

como que las mujeres no sean discriminadas por causa de embarazo o maternidad.

Artículo 166. Políticas de empleo.

1. Los poderes públicos fomentarán el acceso al empleo de los jóvenes y orientarán sus políticas a la creación de empleo estable y de calidad para todos los andaluces. A tales efectos, establecerán políticas específicas de inserción laboral, formación y promoción profesional, estabilidad en el empleo y reducción de la precariedad laboral.

2. Los poderes públicos establecerán políticas específicas para la inserción laboral de las personas con discapacidad, y velarán por el cumplimiento de las reservas previstas en la legislación aplicable.

3. Los poderes públicos diseñarán y establecerán políticas concretas para la inserción laboral de los colectivos con especial dificultad en el acceso al empleo, prestando especial atención a los colectivos en situación de riesgo de exclusión social.

Artículo 167. Participación de los trabajadores en las empresas.

Andalucía promoverá la participación de los trabajadores en las empresas, así como el acceso a la información sobre los aspectos generales y laborales que les afectan.

Artículo 168. Seguridad y Salud Laboral.

1. La Administración Pública contribuirá a garantizar la seguridad y salud laboral de los trabajadores, para lo cual diseñará instrumentos precisos de control y reducción de la siniestralidad laboral, así como mecanismos de inspección y prevención de los riesgos laborales.

2. La Comunidad Autónoma se dotará de instrumentos propios para la lucha contra la siniestralidad laboral.

Artículo 169. Trabajadores autónomos y cooperativas.

1. Una Ley del Parlamento de Andalucía regulará las políticas de apoyo y fomento de la actividad del trabajador autónomo.

2. Serán objeto de atención preferente, en las políticas públicas, las cooperativas y demás entidades de economía social.

Artículo 170. Relaciones laborales.

La Comunidad Autónoma tendrá política propia de relaciones laborales, que comprenderá, en todo caso:

- 1º. Las políticas activas de empleo, la intermediación y el fomento del empleo y del autoempleo.
- 2º. Las políticas de prevención de riesgos laborales y protección de la seguridad y salud laboral.
- 3º. La promoción del marco autonómico para la negociación colectiva.
- 4º. La promoción de medios de resolución extrajudicial de conflictos laborales.

Artículo 171. Contratación y subvención pública.

Las Administraciones Públicas, en el marco de sus competencias, y en el ámbito de la contratación y de la subvención pública, adoptarán medidas relativas a:

- a. La seguridad y salud laboral
- b. La estabilidad en el empleo
- c. La igualdad de oportunidades de las mujeres
- d. La inserción laboral de los colectivos más desfavorecidos.
- e. El cuidado de los aspectos medioambientales en los procesos de producción o transformación de bienes y servicios.

UNIDADES DE BARRIO

Unas de las funciones del Servicio Andaluz de Empleo es actuar en favor de la inserción de las personas más vulnerables, mejorando la empleabilidad de los colectivos con especiales dificultades o discriminados para que puedan posicionarse en mejores condiciones de cara a su acceso al mercado de trabajo, garantizando la interlocución constante y fluida con ellos y acercándoles el resto de proyectos, recursos y dispositivos de la administración que trabajan con este objeto.

El objetivo del programa de Unidades de Barrio es fomentar el acceso a los recursos que la administración pone a disposición de los colectivos anteriores para incrementar la empleabilidad y reducir el riesgo de exclusión social. El programa asume el objetivo de crear y favorecer nuevas vías de comunicación e interlocución

Metodología de Trabajo de las Unidades de Barrio

1. OBJETIVO GENERAL

El Plan de Trabajo de 2005 estableció como objetivo general del programa la captación de la población no activa para su acercamiento a los recursos y dispositivos del Servicio Andaluz de Empleo. Este objetivo general, al que han de conducir todas las actuaciones, intervenciones, directrices y colaboraciones a desarrollar se desglosa, a su vez, en objetivos específicos, con cuya cumplimentación se logra la consecución de dicho objetivo general.

2. DISTRIBUCIÓN Y COBERTURA DEL PERSONAL TÉCNICO

El personal técnico cubre una población determinada, en nuestro caso el programa se articula sobre tres unidades que actúan exclusivamente en los distritos vinculados a las Oficinas SAE de la Paz, Capuchinos y El Palo, respectivamente.

La población total de la ciudad de Málaga es de 560.801, siendo la población del barrio de actuación 138.167. Considerando que se cuenta con 12 técnicos se tiene que la proporción de la población cubierta por el personal técnico (ratio de cobertura) es de 11.514.

3. ÁREAS DE TRABAJO

El Plan de trabajo de las Unidades de Barrio agrupa los objetivos en áreas de trabajo que van dando cumplimiento, con su desarrollo conjunto e

integrado, a los objetivos específicos del programa. Las áreas de trabajo que han guiado la labor de las Unidades han sido:

INVESTIGACIÓN:

Conociendo el territorio exhaustivamente, observando todas las posibles variables, condicionantes y características, se puede adaptar la red de recursos y dispositivos al mismo, de ahí que la investigación, a través de un proceso prospectivo, se haga fundamental. Entrevistas, reuniones talleres, grupos de discusión y otras actuaciones (fundamentalmente foros de empleo y puntos de información) han dado cobertura a esta área de trabajo.

DINAMIZACIÓN:

Al adoptar una metodología participativa en sus procedimientos, desde las Unidades de Barrio se realiza un proceso dinamizador del tejido asociativo y de los colectivos informales, entendido éste como una revitalización de los mismos para su implicación en el proceso de acercamiento de los recursos de empleo a la ciudadanía de los barrios donde intervienen. Las actuaciones que han cubierto esta área han sido: charlas, talleres, grupos de discusión y otras actuaciones (especialmente foros y puntos de información)

entre estos colectivos y el resto de recursos y dispositivos del S.A.E., para lo cual se apoya en el tejido asociativo de los barrios, fomentándolo y dinamizándolo. Las Unidades de Barrio, por medio de esta estructura creada de forma natural, hacen circular la información a través de sus canales ya constituidos, para hacer llegar los recursos de empleo a toda la población. Se amplía, por tanto, el valor de las Unidades de Barrio en una doble función: la dinamización de las redes y el asociacionismo, por un lado, y la información sobre el empleo por medio de unos canales ya creados e integrados en el territorio, por otro.

DIFUSIÓN:

Una de las soluciones para que las personas y los colectivos no se queden al margen de los canales informativos viene dada a través del esfuerzo por difundir los recursos y dispositivos de empleo. Para ello, el programa ha establecido múltiples actuaciones (charlas, talleres, puntos de información...) desde una óptica participativa y siempre cercana a la ciudadanía.

INFORMACIÓN Y DERIVACIÓN: En función de las necesidades que se hayan detectado en cada persona, y después de que ésta haya manifestado su deseo de disponer de un asesoramiento especializado, las Unidades de Barrio la derivan a los recursos y dispositivos específicos que precise, de acuerdo a sus características, para que de manera individualizada, se solventen las posibles carencias detectadas en lo referente al acceso y aprovechamiento de los recursos de empleo del SAE.

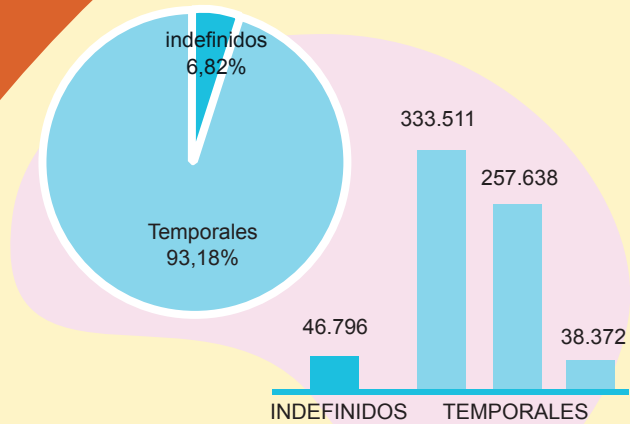
COLABORACIÓN: Las Unidades de Barrio acercan al Servicio Andaluz de Empleo a la ciudadanía para cual la comunicación fluida, el trabajo coordinado y la colaboración expresa con el resto de recursos y dispositivos de empleo es fundamental para ofrecer un servicio público de empleo integrado y eficaz.

Esquema de Trabajo de las Unidades de Barrio



Análisis de la Contratación 2005

CONTRATOS EN MÁLAGA 2005



CONTRATOS POR MODALIDAD

Del análisis de los datos adjuntos se obtiene que en Málaga se registró un total de 685.802 contratos. De ellos, 46.796 fueron indefinidos, el 6,82 % del total, y 639.006 temporales, un 93,18 %. Dentro de los contratos temporales se tiene que las modalidades obra y servicio, eventuales e interinidades representan más del 98% del total.

Este patrón de comportamiento se repite en Andalucía y España con niveles diferentes: en Andalucía los indefinidos representan el 4,32% del total y los temporales el 95,68%, en España se eleva al 8,99% los indefinidos y los temporales representan un 91 % del total. Las modalidades anteriores siguen siendo las más contratadas representando en Andalucía un 93% y en España un 88,57%.

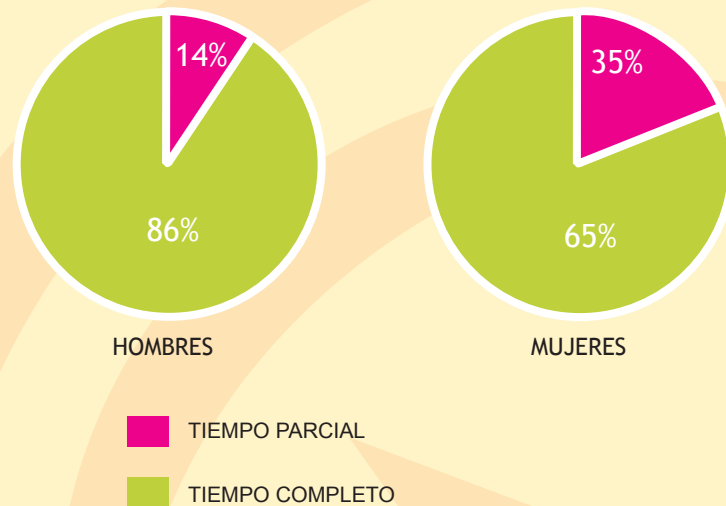
CONTRATOS INICIALES POR SEXOS Y TIPO DE JORNADA

Los contratos iniciales a jornada completa representa en Málaga el 76,45 % del total, similar al porcentaje de España, 76,37 %. En Andalucía dicho porcentaje se sitúa por encima de ambas, con un 81,60%.

Por sexos, los contratos iniciales registrados a hombres representan el 56,55% del total mientras que el 43,45% se realizaron a mujeres. Si profundizamos en los datos, se observa que dentro del colectivo masculino la mayoría de los contratos, 85,64%, corresponde a jornada completa, mientras esta cifra se reparte más en mujeres, representando los contratos a tiempo completo un 64,84%, mientras que los de tiempo parcial representan un 35,16% del total femenino.

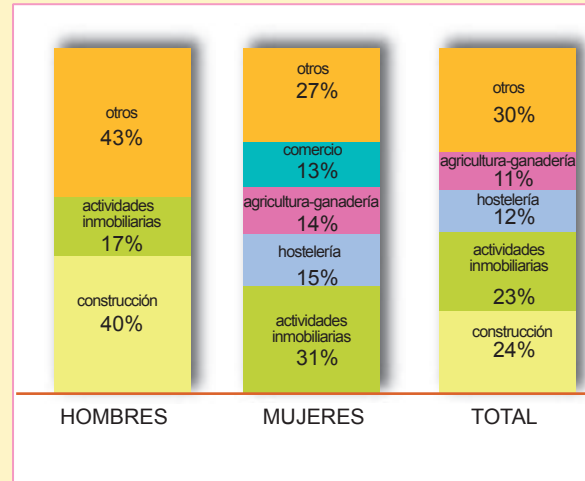


CONTRATOS INICIALES EN MÁLAGA



■ TIEMPO PARCIAL
■ TIEMPO COMPLETO

CONTRATOS INICIALES POR ACTIVIDAD ECONÓMICA



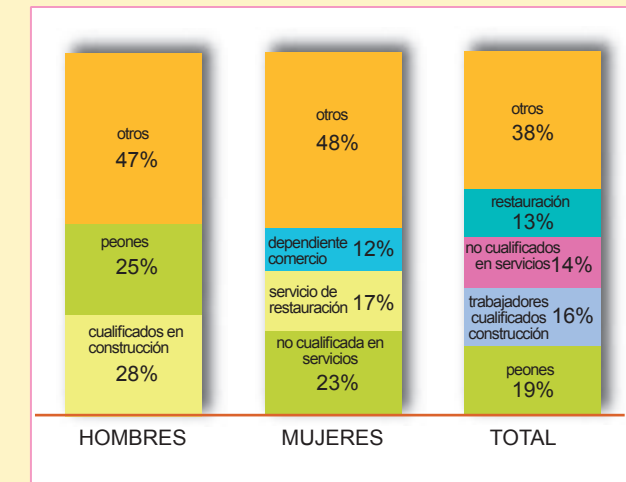
Si desglosamos los contratos iniciales por actividades económicas se tiene que las más contratadas son: Construcción que representan el 24% de los contratos iniciales, en total 161.419. Seguidamente, las actividades inmobiliarias y de alquiler aglutinan el 23% de los contratos (151.540), Hostelería con 76.258 (12%) y Agricultura y Ganadería con 72.744, un 11% del total.

Por sexos: se contrató más mujeres en actividades Inmobiliarias y de alquiler (31% del total de mujeres contratadas), Hostelería (15%), Agricultura y Ganadería (14%), Comercio y reparación (13%). En hombres: 40% de las contrataciones se registraron en Construcción y el 17% en actividades Inmobiliarias y de alquiler.

CONTRATOS INICIALES POR OCUPACIONES

Los contratos según grandes grupos de ocupación arrojan los siguientes resultados: los peones en Agricultura, Pesca, Construcción son las más contratadas representando un 19% del total de contratos iniciales; les sigue los trabajadores cualificados en Construcción con un 16% de todos los contratos; los trabajadores no cualificados en servicios, excepto transporte con un 14% de los contratos y los trabajadores de servicios de restauración con un 13%.

Por sexos, las mujeres más contratadas corresponden a: trabajadoras no cualificadas en servicios, excepto transporte con un 23% del total de contratos a mujeres, trabajadoras del servicio de restauración (17%) y dependientes de comercio (12%). En hombres destacan los trabajadores cualificados en Construcción con un 28% del total de contratos a dicho sexo y peones en Agricultura, Pesca, Construcción con un 25%.



Nuevas ocupaciones del mercado laboral

Los cambios sociales, la introducción de las nuevas tecnologías y la puesta en funcionamiento de nuevos modelos organizativos sumergen al mercado laboral en una dinámica de evolución constante. La formación profesional ocupacional viene a paliar esta situación presente en el mercado de trabajo y sus tendencias al objeto de contribuir a facilitar la inserción laboral de los/as demandantes y dar respuesta a las necesidades del tejido empresarial, que impulsan el desarrollo económico, social y cultural de nuestra comunidad.



Sector Agroalimentario e Industria Manufacturera

- Electricista de automatismos de riego por goteo
- Envasador/a al vacío
- Montador/a de instalaciones de riego por goteo
- Técnico/a en desarrollo sostenible agroambiental
- Técnico/a en nuevas técnicas de riego
- Técnico/a paisajista



Servicios Empresariales

- Agente de intermediación laboral
- Asesor/a de marketing
- Auditor/a ambiental
- Consultor/a de telegestión
- Consultor/a tecnológico/a
- Educador/a medioambiental
- Experto/a en seguridad informática y comunicaciones
- Gestor/a de base de datos
- Gestor/a medioambiental
- Inspector/a de control ambiental
- Parametrizador/a SAP
- Programador/a de páginas web
- Técnico/a de calidad y trazabilidad
- Técnico/a en evaluación de impacto medioambiental
- Técnico/a en marketing on line
- Técnico/a en organización de ferias, congresos y exposiciones
- Técnico/a en protocolo
- Técnico/a en SIG



Otras Industrias, Industria Auxiliar de la Construcción

- Digitalizador/a
- Técnico/a en mantenimiento de simuladores aeronáuticos
- Técnico/a de compostaje
- Técnico/a en trabajo verticales
- Soldador/a de polietileno



Actividades Sanitarias y Veterinarias, Servicio Social

- Agente de cooperación y sostenibilidad
- Agente de dinamización laboral
- Agente de mediación intercultural
- Médico/a de accidentes de trabajo
- Animador/a infantil



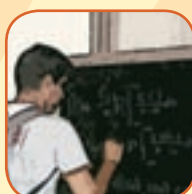
Comercio y Reparación de Vehículos

- Teleoperador/a informático/a



Hostelería y Turismo

- Técnico/a en marketing turístico



Educación

- Coordinador/a de departamento e-learning
- Coordinador/a pedagógico/a on line
- Formador/a on line
- Coordinador/a pedagógico/a

ADMINISTRACIÓN LABORAL

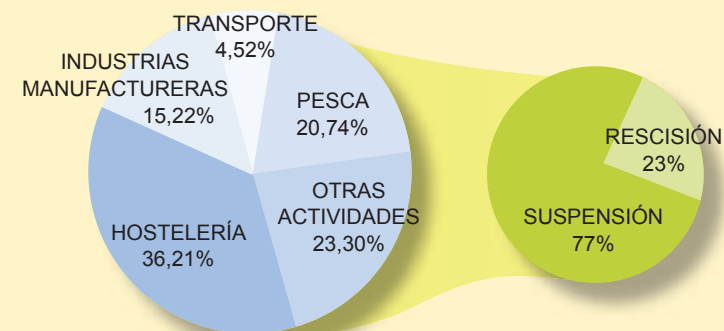
Expediente de Regulación de Empleo (ERES)

Es el procedimiento legal para suspender o extinguir definitivamente las relaciones laborales entre una empresa y sus empleados garantizando los derechos de los trabajadores. Pueden solicitarlo tanto las empresas como los propios trabajadores, a través de sus representantes legales. Debe acompañarse de una memoria de las causas que lo justifican, documentación económica de la empresa y, en compañías de 50 o más trabajadores, de un plan de viabilidad.

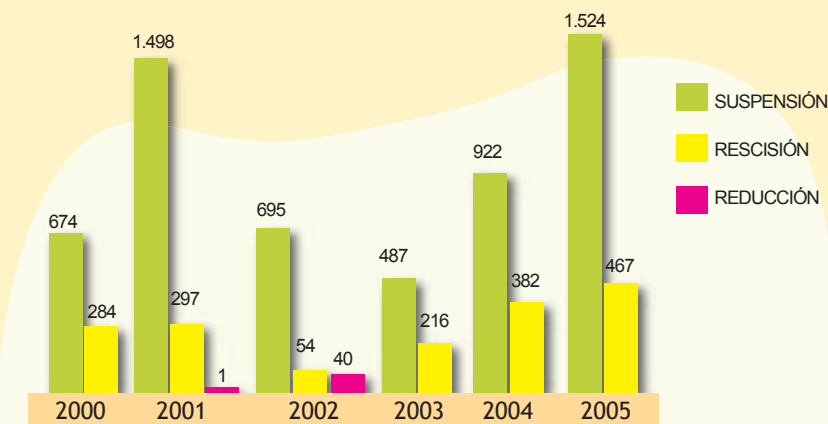
En 2005 se registraron en Málaga 174 Expedientes de Regulación de Empleo, de ellos 155 fueron autorizados, el 89 %, 14 no autorizados, 4 desistidos y 1 resuelto el recurso. Analizamos los expedientes autorizados desde la óptica de los trabajadores afectados:

TRABAJADORES AFECTADOS POR LOS ERES EN 2005 SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA.

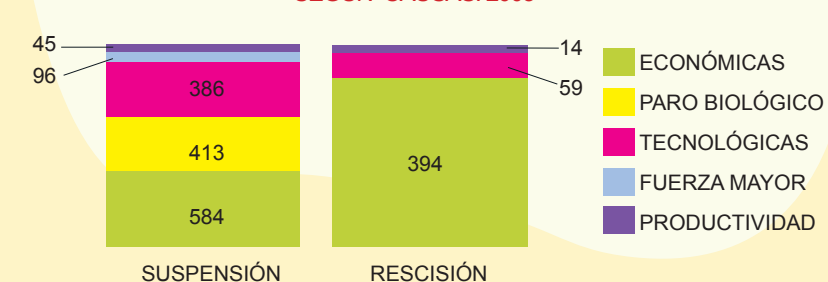
	SUSPENSIÓN		RESCISIÓN		TOTAL	
	nº expedientes	nº trabajadores	nº expedientes	nº trabajadores	nº expedientes	nº trabajadores
PESCA	120	413	-	-	120	413
IND. MANUFACTURERAS	2	303	-	-	2	303
HOSTELERÍA	10	591	3	130	13	721
TRANSPORTE	-	-	2	90	2	90
OTRAS ACTIVIDADES	9	217	9	247	18	464
TOTAL	141	1.524	14	467	155	1.991



EVOLUCIÓN LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR LOS ERES AUTORIZADOS



TRABAJADORES AFECTADOS POR LOS ERES AUTORIZADOS SEGÚN CAUSAS. 2005



Medidas de Empleo del proyecto de ley orgánica de igualdad entre mujeres y hombres

Esta ley tiene por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en cualesquiera ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

Igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral

1. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres:

Se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo. Para ello, los programas de inserción laboral activa, incluyendo los de Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios, dirigidos a personas en desempleo, se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de ellas.

2. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:

Se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.



Igualdad y conciliación

3. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

Se reconocerán a los trabajadores en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

4. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

5. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad.

Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad

6. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad:

Las empresas deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. Se elaborarán e implantarán planes de igualdad que serán obligatorio para las empresas de más de 250 trabajadores. Podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

7. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual en el trabajo:

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Los representantes de los trabajadores contribuirán a prevenirlo mediante la sensibilización y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que



El distintivo español de Empresa Modelo en Igualdad

8. Empresas modelo en la obtención de la igualdad entre mujeres y hombres:

Se crea un distintivo, a conceder por el Ministerio de Trabajo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades entre los trabajadores en el seno de la empresa, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios. Para la obtención se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la representación equilibrada de mujeres y hombres en la empresa en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

El principio de igualdad en el empleo público

9. Criterios de actuación de las Administraciones públicas:

- Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- Promover la composición equilibrada entre mujeres y hombres de los órganos de selección y valoración.

- Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

10. Medidas de Igualdad en el empleo:

- La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberán acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.
- Se establecerán permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con la misma finalidad se reconocerá un permiso de paternidad, en los términos que disponga la normativa aplicable.
- En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computará, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que los candidatos hayan permanecido en las situaciones a que se refiere el párrafo anterior.
- Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, podrá concederse licencia previstas en la normativa aplicable. En estos casos, se garantizará la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria durante toda la duración de la licencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica. Lo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural.

- Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que corresponda. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.
- Se otorgará preferencia, durante un año, para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o discapacitadas. Se reservará al menos un 40 % de las plazas para su adjudicación a mujeres que reúnan los requisitos establecidos.
- La Administración General del Estado impartirá cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.
- Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo se aprobará, reglamentariamente, un protocolo de actuación.
- El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado, donde se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las medidas a adoptar para su consecución.
- Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos remitirán, al menos anualmente, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones públicas, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre hombres y mujeres.



UTEDLT

Balance Utedlt´s 2005

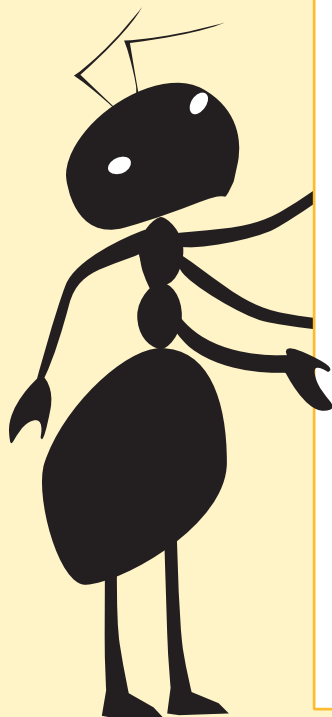
Las Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico (UTEDLT´S) tienen la finalidad de fomentar el empleo y promover el desarrollo local y tecnológico en todos y cada uno de los municipios de Andalucía. Se caracterizan por dinamizar el empleo local y los recursos endógenos de cada uno de los territorios, todo ello enmarcado dentro de una estrategia global.

FUNCIONES BÁSICAS

- Información y asesoramiento sobre los programas y servicios de la Consejería de Empleo.
- Recepción y entrega de documentación para los diferentes servicios de la Consejería de Empleo.
- Apoyo a la tramitación administrativa.
- Estudios y trabajos técnicos. Estudio preliminar de los expedientes.
- Promoción de proyectos y otras iniciativas de desarrollo local que se generen en la zona de influencia.
- Prospección y estudio de necesidades de la zona.
- Análisis del entorno socioeconómico que permita identificar las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades del territorio para el diseño de las líneas que habrán de marcar las nuevas políticas de desarrollo local y empleo.
- Promoción del autoempleo ofreciendo servicio de atención personalizada.
- Creación de empresas. Mediante la divulgación de los programas existentes a dicho fin, así como la captación de emprendedores/as beneficiarios/as de las acciones de formación profesional ocupacional que hayan presentado proyectos viables para trabajar por cuenta propia.

RESULTADOS 2005	H	M	TOTAL
Número de personas usuarias atendidas	11.692	11.012	22.704
Apoyo a la realización de Planes de viabilidad	-	-	1.897
Asesoramiento a entidades públicas	-	-	3.012
Asesoramiento a entidades privadas	-	-	13.595
Contribución a la generación de empleo:			
* Empleo Estable	396	571	967
* I+E	187	118	305
* Autoempleo	179	358	537
* Total de personas autónomas	604	580	1.184
* Total por cuenta ajena	502	646	1.148

RESULTADOS 2005	NÚMEROS
Proyectos de desarrollo local	2.612
Elaboración de estudios de interés	70
Captación de ofertas genéricas de empleo	657



NOTA EXPLICATIVA AL DESPLEGABLE

APOYO A LA REALIZACIÓN DE PLANES DE VIABILIDAD

Son acciones de apoyo y tutorización de aquel/aquella usuario/a que acude a la UTEDLT demandando el asesoramiento para la realización del plan de viabilidad o el proyecto de empresa. Se entiende dentro de este tipo de acción aquellas actuaciones de apoyo a la cumplimentación de requisitos necesarios para la solicitud de ayudas de autoempleo que lleven aparejadas la elaboración del mismo. Por plan de viabilidad no se entiende cualquier trámite o apoyo a la cumplimentación de solicitud, sino el acompañamiento y asesoramiento a lo largo de todo el proceso que de cómo resultado el citado plan.

ASESORAMIENTO A ENTIDADES PÚBLICAS

Se pretende asesorar en el desarrollo de proyectos territoriales de interés a las entidades públicas (principalmente ayuntamientos), proporcionando la utilización de los recursos existentes en los territorios (tanto económicos como humanos). El asesoramiento puede recoger todas las fases de un proyecto o alguna de ellas: diseño, implementación o evaluación (incluida la de búsqueda de financiación).

ASESORAMIENTO A ENTIDADES PRIVADAS

Se incluyen acciones de sensibilización y asesoramiento técnico a empleadores/as sobre materias tales como la prevención de riesgos laborales, la gestión y conservación medioambiental o cualquier otro ámbito de interés empresarial, como el asesoramiento sobre programas e incentivos públicos o privados que permitan obtener financiación o servicios.

CONTRIBUCIÓN A LA GENERACIÓN DE EMPLEO

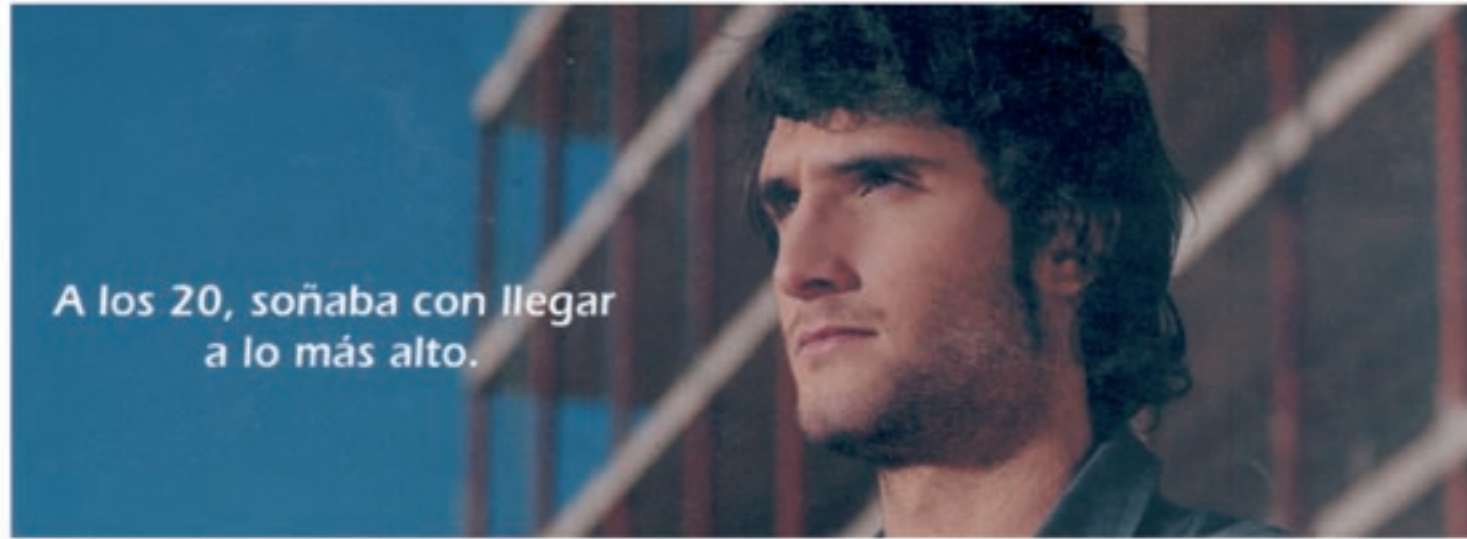
La actividad de asesoramiento que viene desarrollando el personal de las UTEDLT ha generado efectos en el empleo del ámbito de actuación. No se trata de medir una relación directa entre el asesoramiento y la generación de empleo, ya que se entiende que no es un factor que determine la UTEDLT, pero sí que puede favorecer la puesta en marcha de proyectos que redunden en la generación de empleo. Se pretende, pues, conocer en cómo la asistencia prestada a proyectos concretos incide en el total del empleo generado.

PROYECTOS DE DESARROLLO LOCAL

El desarrollo local puede ser definido como la promoción coordinada de los diferentes agentes sociales y económicos locales para asumir y promocionar actividades desde la asunción de las responsabilidades de planeamiento y gestión de las estrategias de desarrollo, a partir de iniciativas y recursos locales. Este objetivo mide los distintos proyectos de desarrollo local que la UTEDLT realiza.

ELABORACIÓN DE ESTUDIOS

Este objetivo contempla acciones de investigación de resultados inéditos en el tiempo y en el ámbito en que se proponen. Es decir, cualquier acción prospectiva, retrospectiva, de opinión, de detección, etc., que ayuden a encaminar y conocer mejor el ámbito en el que se mueven las UTEDLT.



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



JUNTA DE ANDALUCÍA



JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE EMPLEO

PARA EL EMPLEO HERRAMIENTAS

Delegación en Málaga de la Consejería de Empleo. Junta de Andalucía



El 95% de los usuarios del SAE de Cártama utilizan el cajero para renovar la tarjeta de demanda

Reforma del Estatuto de Autonomía: Competencias para un Empleo de Calidad

Tres CEE de la FAMF consiguen los certificados de calidad AENOR

Nuevas ocupaciones en el mercado laboral

Actuaciones en los municipios de la provincia

AÑO I - NÚM. 3
JUNIO 2006



Aún más fácil !!

Soporte Técnico Directo
e-mail: gescontrata.sae@juntadeandalucia.es



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO



Unión Europea

DATOS MUNICIPALES

	PERSONAS ATENDIDAS		PLANES VIABILIDAD	ASESORAMIENTO A ENTIDADES		CONTRIBUCIÓN A LA GENERACIÓN DE EMPLEO									
				PÚBLICAS	PRIVADAS	CTA. PROPIA		CTA. AJENA		AUTOEMPLEO		I+E		ESTABLE	
						H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Alameda	26	10	10	23	16	7	3	3	0	6	3	0	0	3	0
Alcaucín	110	90	22	40	55	0	2	1	0	0	2	0	0	1	0
Alfamate	54	99	10	33	60	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Alfarnatejo	19	11	6	14	20	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0
Algarrobo	184	168	39	26	140	9	7	5	1	3	2	1	0	4	1
Algatocín	27	63		24	49	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
Alhaurín de la Torre	433	487	52	29	387	13	21	4	4	4	15	1	2	4	3
Alhaurín el Grande	403	295	33	33	135	21	14	7	8	5	10	7	2	7	8
Almáchar	60	76	3	12	88	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Almargen	26	31	4		20	2	0	1	2	1	0	0	0	1	2
Almogía	3	2	2	9	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Álora	67	139	53	73	171	8	8	1	2	6	7	1	0	0	2
Alozaina	52	38	3	11	15	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1
Alpandeire	12	8		6	3	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Antequera	472	274	70	108	601	27	24	60	92	9	19	9	2	59	92
Árchez	26	29	5	30	32	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Archidona	186	157	71	136	154	19	17	17	33	8	14	14	17	5	16
Ardales	58	42	12	2	84	5	8	0	1	1	6	2	1	0	1
Arenas	55	66	2	55	38	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Arriate	149	80	4	32	136	10	3	0	0	1	2	0	0	0	0
Atajate						0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Benadalid	10	25	1	17	9	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Benahavis	14	5	4	1	475	2	3	1	2	0	2	1	2	0	0
Benalauría	25	60	1	16	32	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Benalmádena	318	447	47	56	439	13	15	17	12	6	10	8	8	12	8
Benamargosa	26	40	6	37	39	1	1	2	0	1	1	0	0	2	0
Benamocarra	126	103	17	27	101	0	1	5	0	0	1	5	0	0	0
Benaoján	14	34	6	12	25	1	2	0	0	1	2	0	0	0	0
Benarrabá	11	26	1	19	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Borge (El)	29	24	1	26	37	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Burgo (El)	119	87	13	22	138	0	3	8	3	0	3	8	2	0	1
Campillos	184	150	68	70	315	16	8	6	6	2	3	5	1	6	6
Canillas del aceiteño	85	79	13	30	38	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2

	PERSONAS ATENDIDAS		PLANES VIABILIDAD	ASESORAMIENTO A ENTIDADES		CONTRIBUCIÓN A LA GENERACIÓN DE EMPLEO									
				PÚBLICAS	PRIVADAS	CTA. PROPIA		CTA. AJENA		AUTOEMPLEO		I+E		ESTABLE	
						H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Canillas de Albaida	34	34	4	44	62	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1
Cafete la Real	79	47	4	4	99	4	1	7	0	0	0	2	0	5	0
Carratraca	6	6	2	1	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cartajima	5	3	1	6	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cártama	72	53	22	31	82	2	11	0	0	2	10	0	0	0	0
Casabermeja	72	55	20	35	46	15	1	0	2	0	0	5	0	0	2
Casarabonela	125	123	9	55	137	5	0	0	0	1	0	2	0	0	0
Casares	133	78	8	19	95	2	1	1	4	0	0	0	0	1	4
Colín	429	476	48	44	178	19	23	5	8	7	14	0	1	5	7
Colmenar	85	61	42	47	102	6	2	4	0	1	1	0	0	4	0
Comares	45	49	10	32	26	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cómpeta	41	14	1	6	2	0	1	12	6	0	1	0	0	12	6
Cortes de la Frontera	109	253	17	9	166	4	4	8	7	1	3	0	0	8	7
Cuevas Bajas	49	40	12	39	13	3	2	0	0	3	2	0	0	0	0
Cuevas de San Marcos	59	22	30	23	24	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cuevas del Becerro	24	29	5	5	34	4	3	0	0	0	1	2	1	0	0
Cútar	4	4	1	6	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Estepona	663	519	117	51	2.107	36	35	50	62	15	31	2	4	48	59
Faraján	12	4		16	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Frigiliana	44	29	4	4	21	1	0	4	2	1	0	2	1	2	1
Fuengirola	447	498	74	63	501	33	43	33	83	15	20	10	12	33	82
Fuente de Piedra	26	15	0	43	104	0	1	2	1	0	1	0	0	2	1
Gaucín	12	29	4	10	47	3	2	0	1	3	2	0	0	0	1
Genaguacil	11	27		7	26	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Guaro	84	87	18	43	32	5	1	1	1	2	1	1	1	0	0
Humilladero	69	86	17	130	108	12	2	0	0	7	2	2	0	0	0
Igualeja	25	11		43	11	1	5	0	0	0	0	0	0	0	0
Istán	54	86	2	47	108	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0
Iznate	26	17	4	7	31	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Jímera de Libar	11	26		18	21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jubrique	14	31		12	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Júzcar	8	1		8	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Macharaviaya	20	16	1	14	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Málaga	32	31	8	0	5	2	2	2	11	1	2	0	0	2	11

	PERSONAS ATENDIDAS		PLANES VIABILIDAD	ASESORAMIENTO A ENTIDADES		CONTRIBUCIÓN A LA GENERACIÓN DE EMPLEO									
				PÚBLICAS	PRIVADAS	CTA. PROPIA		CTA. AJENA		AUTOEMPLEO		I+E		ESTABLE	
						H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Manilva	175	128	18	18	950	12	3	11	10	2	2	5	4	9	7
Marbella	237	194	61	0	1.125	19	42	47	79	4	16	6	9	42	74
Mijas	646	621	96	101	560	41	57	30	34	11	28	20	13	20	28
Moclinejo	42	21	1	11	47	5	0	1	0	1	0	3	0	1	0
Mollina	80	62	1	114	107	1	2	3	1	1	2	0	0	3	1
Monda	88	44	10	42	65	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1
Montejaque	11	26	1	13	19	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Nerja	324	377	42	72	198	17	13	17	16	3	6	9	5	14	14
Ojén	67	67	11	40	85	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0
Parauta	7	7	1	13	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Periana	120	121	18	35	74	5	1	0	1	1	1	3	1	0	0
Pízarra	72	132	18	55	112	0	3	7	1	0	2	2	1	5	0
Pujerra	3	10	1	20	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0
Rincón Victoria	143	139	86	9	172	24	24	18	26	3	13	15	9	13	26
Riogordo	82	79	23	27	80	3	1	0	0	2	1	0	0	0	0
Ronda	1.041	773	119	25	375	31	30	28	47	8	20	6	5	27	45
Salares	8	2		4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sayalonga	33	6	10	10	17	0	3	1	1	0	3	0	1	1	0
Sedella	16	17		8	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sierra Yeguas	101	96	19	30	171	3	5	0	0	1	5	0	0	0	0
Teba	68	40	13	1	64	8	6	2	1	1	5	3	0	2	1
Tolex	99	122	13	32	88	4	0	2	1	0	0	3	1	0	0
Torremolinos	147	175	33	5	180	7	8	2	6	3	8	0	0	2	6
Torrox	406	393	36	30	112	14	10	5	12	4	1	0	2	5	12
Totalán	5	25	1	45	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Valle Abdalajís	10	14	8	11	24	1	7	1	1	1	7	0	0	1	1
Vélez- Málaga	423	371	72	29	573	20	37	21	26	4	27	4	4	20	21
Vva de Algaidas	119	78	26	49	75	11	6	1	2	3	4	5	4	0	0
Vva de Tapia	27	26	13	35	14	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Vva del Rosario	80	126	14	59	14	6	3	0	0	3	3	0	0	0	0
Vva del Trabuco	104	76	45	15	53	13	3	2	4	3	3	8	1	0	3
Viñuela	43	47	10	15	25	0	0	3	3	0	0	1	0	2	3
Yunquera	87	45	7	18	37	2	1	0	1	2	1	0	0	0	1
Otros	466	447				29	31	29	11						