

revista de **EMPLEO**

Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico
Junta de Andalucía

Año 1 - Número 1 - Octubre de 2002

Pensando en el empleo

**Los retos del empleo y el trabajo
en la Sociedad de la Información**

**La orientación profesional:
Un derecho fundamental**

Especial

**La iniciativa Comunitaria
EQUAL en Andalucía**

Entrevista a:

Manuel Chaves
Presidente de la Junta de Andalucía



incentivos

al empleo para personas con discapacidad

CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO
Ayudas creación.
Ayudas para el mantenimiento.

EMPLEO ESTABLE EN EMPRESAS ORDINARIAS
Ayudas a las nuevas contrataciones.
Ayudas a las transformaciones
de contratos temporales en indefinidos.

Transición de trabajadores de Centros Especiales de Empleo
a empresas en régimen normalizado.

CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Su objetivo principal es el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en operaciones de mercado y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores discapacitados, constituyendo, a la vez, un proceso de transición al empleo normalizado.





Hablamos con... MANUEL CHAVES Presidente de la Junta de Andalucía

EDITORIAL

4 José Antonio Viera Chacón. Consejero de Empleo y Desarrollo Tecnológico

HABLAMOS CON...

6 Manuel Chaves González, Presidente de la Junta de Andalucía

DESDE LA CONCERTACIÓN

10 El V Acuerdo de Concertación Social de Andalucía

EMPLEO EN LO LOCAL

12 Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Local y Tecnológico

EMPLEO EN ANDALUCÍA

15 Estadísticas y análisis: Evolución del empleo en Andalucía

16 Medidas de apoyo al empleo en Andalucía

18 Especial: La Iniciativa Comunitaria EQUAL en Andalucía

18 21 Proyectos por la innovación y el empleo

21 La oportunidad de EQUAL

REPORTAJE

22 El Centro Andaluz de Emprendedores

EMPLEO EN EUROPA

25 La Estrategia Europea del Empleo:

Una estrategia coordinada para el empleo

PENSANDO EN EL EMPLEO

29 Los retos del empleo y el trabajo en la Sociedad de la Información.
Cecilia Castaño Collado

31 De la reflexión a la práctica: La orientación profesional:
Un derecho fundamental. *Josefa Jiménez Martínez*

PUBLICACIONES

TABLÓN

36 Preguntas y respuestas

36 Glosario

37 Agenda

edita:

Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico
Dirección General de Empleo e Inserción

Consejo de Redacción

Presidente:
Consejero de Empleo
y Desarrollo Tecnológico

Vocales:

Viceconsejero de Empleo
y Desarrollo Tecnológico
Secretario General de Empleo
Director General de Empleo e Inserción
Director General de
Formación Profesional Ocupacional
Director General de Trabajo y Seguridad Social

Comité de Redacción:

Director General de Empleo e Inserción
Jefa de Servicio de Inserción Laboral
y Programas Comunitarios
Jefa de Servicio de Estudios
e Iniciativas de Empleo
Jefa de Servicio de Programas de Empleo
y Orientación Laboral
Gabinete de Prensa de la Consejería de Empleo y
Desarrollo Tecnológico
Dirección General de Formación Profesional
Ocupacional

Realización:

Grupo Aztecas. Comunicación Integral.
<http://www.grupoaztecas.com>

Imprime:

Coria Gráfica

Depósito Legal:

XXXXXXXXXX

ISSN:

En trámite

Tirada:

10.000 ejemplares

Editorial



La creación de más puestos de trabajo y de carácter más estable y el logro de un tejido empresarial más competitivo y de mayores dimensiones constituyen sendas prioridades de la política de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico. Para alcanzar estos objetivos se trabaja de forma conjunta con los agentes sociales y económicos andaluces, una colaboración plasmada en la actualidad a través del V Acuerdo de Concertación Social de Andalucía.

En este contexto, el apoyo al autoempleo mediante ayudas al inicio de la actividad, la subvención de tipos de interés en los préstamos o los incentivos a las primeras contrataciones de trabajadores autónomos constituyen una materialización de la acción concertada en la que también resultan clave los programas y actuaciones específicas dirigidas a emprendedores, que se traducen en la creación de nuevas empresas y puestos de trabajo, o el desarrollo de la economía social, a través del respaldo a la creación y consolidación de cooperativas y sociedades laborales.

El empleo estable es el objetivo que persigue la concesión de ayudas a la contratación de jóvenes, mujeres y colectivos con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral o la consolidación de experiencias tales como los centros especiales de empleo para personas con discapacidad. A la vez, la formación profesional ocupacional está permitiendo un alto nivel de inserción laboral y encuentra en nuestros consorcios y centros especializados una apuesta decidida por la mejora de la calidad y la permanente conexión con la demanda laboral.

José Antonio Viera Chacón
Consejero de Empleo
y Desarrollo Tecnológico.



La lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase en relación con el mercado de trabajo ha impulsado también el acceso a ayudas del Fondo Social Europeo, en el marco de la Iniciativa Comunitaria Equal, para el desarrollo de proyectos en estrecha colaboración con distintas entidades y asociaciones andaluzas de ámbito local. Porque, sin duda, la movilización de los recursos asentados en un territorio es una garantía de éxito en las iniciativas para el empleo en el ámbito más local.

Este objetivo de dinamizar y aprovechar dichos recursos endógenos es el que expresa la implantación de las Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Local y Tecnológico (UTEDLT). Un total de 112 de estas unidades dan ya cobertura a todo el territorio andaluz fomentando el empleo y promoviendo el desarrollo económico de sus entornos inmediatos.

Mediante esfuerzos como los señalados, Andalucía asume la intervención sobre el mercado de trabajo desde una concepción integral, encarnada ya en proyecto de Ley de creación del Servicio Andaluz de Empleo, e injustificadamente pendiente del traspaso a nuestra comunidad de las políticas activas de empleo por parte del gobierno central. La eficacia de las políticas de empleo tiene mucho que ver con el hecho de que sea la administración más cercana y más próxima a la representación democrática del territorio de la comunidad autónoma andaluza la que preste los servicios que los ciudadanos y el tejido productivo demandan en materia de empleo.

La Revista de Empleo

Hacer más eficaces nuestras políticas de empleo pasa también en nuestros días por hacerlas presen-

tes, por darlas a conocer al conjunto de entidades y profesionales que en ellas colaboran y a la ciudadanía que constituye su objeto. Por ello, uno de los propósitos fundamentales de la REVISTA DE EMPLEO, que con este número inicia su andadura, es dar a conocer las actuaciones que en materia de políticas activas de empleo se vienen desarrollando en nuestra Comunidad Autónoma. En este sentido, la revista resultará de utilidad en la medida en que facilite tanto a profesionales como al público en general el conocimiento del conjunto de los servicios que desarrollamos desde esta Consejería y la forma de acceso a los mismos.

Los contenidos de la política de empleo suponen la contribución, en colaboración con esta Consejería, de un amplio abanico de entidades, organizaciones y agentes económicos y sociales. La REVISTA DE EMPLEO quiere ofrecer una tribuna a cuantos responsables, expertos y profesionales y a cuantos ciudadanos en general quieran reflexionar o aportar experiencias e ideas que contribuyan a mejorar nuestras actuaciones y nuestras políticas. Porque, no cabe duda de que dar a conocer las políticas de empleo no es limitarse a difundirlas desde contenidos más o menos divulgativos; darlas a conocer es también promover su discusión, pensar en torno a ellas y someterlas, cómo no, a debate con el fin de reflexionar en torno a su idoneidad, a los resultados logrados y a los retos a partir de los que pueden ser mejoradas.

Este es el desafío que asume esta publicación, ser una herramienta al servicio de todos y en beneficio de la participación de todos en el esfuerzo común por el empleo en un tiempo que, como proponemos desde una reciente campaña, debemos llamar nuestro siglo, el siglo de Andalucía.

Hablamos con...



Manuel Chaves González, Presidente de la Junta de Andalucía

Ceutí de nacimiento y gaditano de vocación, Manuel Chaves ha contado con la confianza de los andaluces durante diez años. Elegido Presidente de la Junta de Andalucía en 1990, actualmente cumple su cuarta legislatura, cargo que alterna con la presidencia del PSOE desde julio de 2000.

“Hay que despertar en los jóvenes el espíritu de iniciativa y la capacidad de afrontar sus propios retos”

¿Qué balance cuantitativo se puede hacer en la actualidad sobre la evolución de nuestra Comunidad? Se puede decir que Andalucía está viviendo una fase estable y continuada de crecimiento que dura ya más de siete años, en los que siempre ha ido por delante del conjunto de España y de los países de la Unión Europea, en cuanto a pautas de desarrollo económico y social. Sólo hay que mirar los datos. El periodo 1997-2001 ha supuesto para Andalucía una etapa de fuerte reactivación económica que ha tenido su reflejo, entre otros ámbitos, en el mercado de trabajo. Con un incremento de 174.280 personas, el incremento relativo de la población activa andaluza (6 por ciento) ha sido superior al de la media nacional. Si se compara con la situación estatal, esta etapa ha sido además mejor aprovechada por Andalucía para crear nuevos puestos de trabajo. Han sido 346.000 los empleos creados, lo que supone un incremento del 16 por ciento con respecto a los

puestos de trabajo de 1996. Hay que tener en cuenta que en el contexto nacional y para el mismo periodo, el incremento supuso un 14,3 por ciento. También puedo decir que este aumento ha sido superior en Andalucía en el caso de las mujeres que en el de los hombres. Esta evolución positiva seguida por el empleo femenino ha sido el objetivo prioritario de la política de este Gobierno.

¿Cómo se le está facilitando a la mujer esa incorporación laboral? La legítima aspiración de las mujeres a incorporarse al mercado de trabajo nos ha obligado a buscar y a proponer medidas eficaces que no sólo permitan esa incorporación de la mujer al mercado de trabajo, sino también compaginar ese derecho con el número de hijos que decidan tener. En muchas ocasiones he aludido al reparto de las tareas familiares y a la cooperación en el hogar, que me parece una iniciativa válida pero



fruto, lógicamente, de un acuerdo y no de una regulación oficial. Nuestra propuesta incide por una parte en la optimización de los recursos públicos existentes, como guarderías, colegios o residencias de día, y trabajar en una serie de líneas que puedan ayudarnos a avanzar, como por ejemplo alternativas que permitan superar las dificultades de muchas mujeres divididas entre trabajo y familia; la compatibilidad de los horarios escolares y laborales, o la ampliación progresiva de la red de servicios sociales, con una mayor atención a zonas deficitarias.

“En Andalucía tenemos que aprovechar más el capital de formación, de creatividad y la capacidad emprendedora de las mujeres”

Además, las mujeres andaluzas cada vez están alcanzando una posición más influyente en la sociedad...

Indudablemente, y no sólo por el crecimiento porcentual de la población activa femenina, sino también por el aumento de alumnas matriculadas en centros universitarios y la ocupación de puestos de trabajos generados en la última época, aproximadamente un 65 por ciento. Creo que en Andalucía tenemos que aprovechar más el capital de formación, de creatividad y la capacidad emprendedora de las mujeres, con el fin de profundizar en las políticas a favor de la igualdad real y de una sociedad paritaria. Todavía el sueldo de las mujeres es en la mayoría de los casos inferior al percibido por el hombre, y por ello hemos adoptado medidas en favor de la Igualdad, acciones formativas no sexistas, participación política y social de la mujer y ayudas específicas para el autoempleo o la creación de empresas.

En ese sentido, los jóvenes andaluces también están tomando mucha conciencia ¿Cree que ha aumentado esa capacidad empresarial en las jóvenes generaciones?

El capital humano que ya representa Andalucía es debido precisamente al esfuerzo en la educación. El alto nivel de formación alcanzado por las generaciones más jóvenes de andaluces y andaluzas es loable. En esta línea hay que seguir despertando en los jóvenes el espíritu de iniciativa y la capacidad de afrontar los propios retos, el trabajo en equipo y la colaboración, para inducir a una cultura activa y emprendedora. Para ello, se han incorporado el uso de las nuevas tecnologías con programas específicos destinados a conseguir que todos los jóvenes andaluces usen Internet y otros medios informáticos. Tengo que decir que somos una de las Comunidades donde la incorporación en la enseñanza de las tecnologías de la Información y las Comunicaciones, se ha producido con mayor extensión e intensidad. Por ello, hay que destacar que la preparación actual de la juventud andaluza es similar o comparable a la de los estudiantes de otros países, incluso más desarrollados, como se está comprobando con la experiencia actual de los intercambios universitarios. El problema de los nuestros viene después, cuando se enfrentan a una economía débil y que funciona con más lentitud. Para sortear estas dificultades es preciso que la innovación se extienda a la totalidad del tejido andaluz e incorpore este proceso a las pequeñas y medianas empresas, entonces es muy probable que, de esta forma, nuestro sistema económico se haga más dinámico y más flexible, facilitando a los jóvenes su acceso a la integración, la posibilidad de aportar sus conocimientos y de poner en práctica su espíritu emprendedor con nuevas ideas y proyectos empresariales. Por tanto, desde aquí, hago un llamamiento a los emprendedores andaluces, en especial a los jóvenes, a las

nuevas vocaciones empresariales y a quienes, en cualquier provincia o sector de la economía, tengan nuevas propuestas e ideas y estén dispuestos a apostar por la innovación, por la creación de riqueza y por actividades que generen mayor dinamismo económico y empresarial.

¿Con qué instrumentos se cuenta para estas iniciativas? El

objetivo es conseguir en los próximos años que en nuestra Comunidad funcionen 500.000 empresas y puedan crear 300.000 empleos estables y de calidad. Nuestra apuesta a favor de la innovación y de las nuevas tecnologías tiene un carácter estratégico que se ha materializado en un instrumento importante, como es la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico. Hay que subrayar la puesta en marcha de distintos programas de formación de los recursos humanos para la inserción laboral y las iniciativas encaminadas tanto a incorporar la innovación en el tejido productivo como a ampliar nuestra capacidad tecnológica. En este sentido podemos destacar la creación de los centros tecnológicos Parque Joyero en Córdoba, Piedra Natural en Almería, Innovación de la Madera y el Mueble en Luceña, del Textil en Priego, el Parque Tecnológico del Aceite de Oliva en Jaén o los de Industria Auxiliar de la Agricultura en Almería y de la Aeronáutica en Sevilla. También se han creado Oficinas de Respuesta Unificada en cada una de las capitales de Provincia y en el Campo de Gibraltar, y la aprobación del decreto sobre los procedimientos para la creación de empresas. Otro instrumento importante de planificación de políticas de empleo es el V Acuerdo de Concertación social, como materialización de la Estrategia Europea para el Empleo en Andalucía. La concertación ha sido uno de los pilares fundamentales con los que se ha venido trabajando a favor del desarrollo económico y social de Andalucía y a través del cual atenderemos la recomendaciones de la UE a nuestro país, sobre la necesidad de completar la modernización de los servicios públicos de empleo con el fin de aumentar su eficacia, incrementar la tasa global de empleo y reducir las desigualdades entre hombres y mujeres en materia de empleo. También nos recomiendan seguir modernizando el mercado laboral y la organización del trabajo, con la participación activa de los interlocutores sociales, entre otras. En este sentido, creo también que ha sido importante definir el Servicio Andaluz de Empleo para dar respuestas a las demandas del mercado de trabajo andaluz, tanto a los demandantes como a las empresas ofertantes.

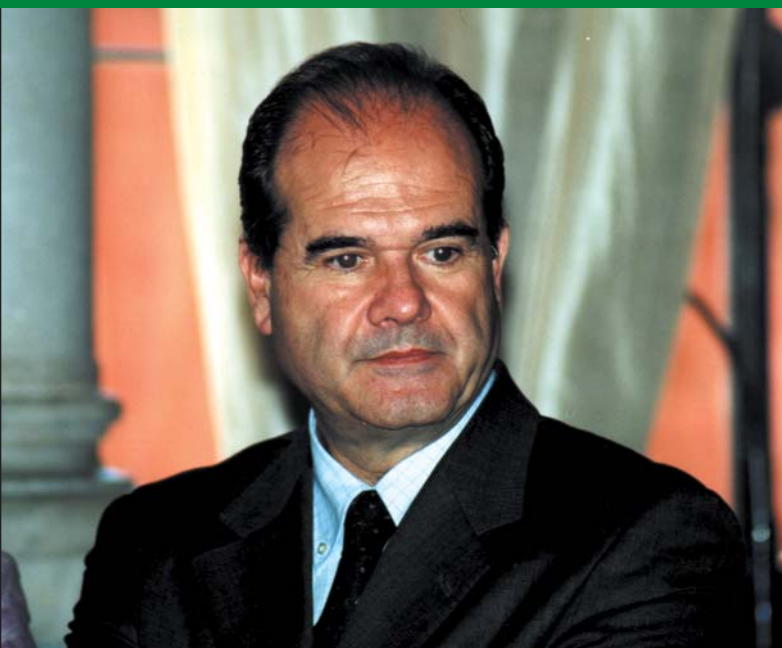
Con todas estas medidas ¿Cree que sigue siendo el desempleo uno de los puntos negros de Andalucía? Si observamos los datos, la tasa de paro ha pasado del 15,7 por ciento en diciembre de 1997 al 11,9 por ciento para el mismo mes en el año 2001. Sin embargo esta reducción no evita que nuestra Comunidad esté por encima aún del promedio nacional, situado en un 9,22 por ciento. No voy a negar que el desempleo que padece nuestra Comunidad es una de las consecuencias más sentidas por los andaluces, pudiendo afirmarse que el desempleo, a pesar de los avances logrados en los últimos años, sigue siendo el principal reto de la sociedad andaluza, fundamentalmente para las mujeres y los jóvenes. Pero creo que esto pone de manifiesto lo necesario que resulta con-



tinuar desarrollando medidas para la creación de empleo, terreno en el que nuestra Comunidad ha demostrado una gran capacidad y solvencia y que debe servir como estímulo para continuar trabajando a favor de un desarrollo económico y social que alcance de manera especial a aquellas personas que más dificultades encuentran a la hora de integrarse plenamente en el mercado de trabajo.

¿Se refiere, entre otras, a la mano de obra extranjera? Los

ciudadanos y ciudadanas que llegan hasta nosotros buscando un horizonte de bienestar deben participar de los valores que tiene Andalucía. La convivencia de pueblos, creencias y costumbres distintas, sin que ninguna pierda su identidad, no es fácil cuando hay tanta sensibilidad en juego. Es preciso activar los principios de respeto, de tolerancia y de entendimiento mutuo. Sin embargo, esto no es suficiente. Creo que hay que adoptar medidas eficaces para establecer una mayor correspondencia entre la oferta real de trabajo y la llegada de nuevos



inmigrantes, así como alcanzar un gran pacto para compaginar la seguridad colectiva con los derechos democráticos y con las necesidades vitales. La multiculturalidad es ya una realidad y una necesidad de nuestro sistema económico y social, y que sea una oportunidad enriquecedora y no una fuente de conflictos, va a depender de todos: de los propios inmigrantes y sus organizaciones, de la coordinación de las administraciones públicas, del compromiso de los empresarios y los sindicatos y de la capacidad y comprensión de la sociedad andaluza y española. En el fondo, la inmigración no es sólo la solución para financiar nuestro Estado de Bienestar, porque los inmigrantes que trabajen también tienen derecho a sus prestaciones y serán pensionistas el día de mañana, pero sin la inmigración, teniendo en cuenta nuestro actual índice de natalidad, será imposible afrontar sus costes o nuestra competitividad económica.

“Estoy absolutamente convencido de que no va a haber otra salida que acordar un gran Pacto sobre Inmigración, racional, viable, generoso y de futuro”

¿Existe alguna fórmula para erradicar la inmigración ilegal?

Uno de cada cinco ilegales que entra en España lo hace en una patera; el resto, por un puerto o aeropuerto. Hay un absoluto descontrol en las costas y en las fronteras. Hay que tener en cuenta que Andalucía ocupa un lugar estratégico y uno de los más delicados del mundo. Somos la única región europea que se abre a la doble influencia mediterránea y atlántica, lo que nos obliga a impulsar el diálogo Norte-Sur y a participar en los proyectos europeos de cooperación al desarrollo con el Magreb, promoviendo en toda la zona el crecimiento económico, la estabilidad y el bienestar de las poblaciones en sus países de origen, y la defensa de los derechos humanos. A mí lo que me preocupa es la precariedad de medios y los peligros reales del paso del Estrecho, me rebela la actividad de mafias que se

aprovechan de los sueños e ilusiones de personas, familias y niños indefensos. Nos oponemos a la explotación de allí y a la que sufran aquí a manos de grupos sin escrúpulos, y somos los primeros interesados en que todo esto acabe. Tenemos que plantearnos soluciones más justas y eficaces que impliquen compromisos concretos en política social, económica y fiscal. Esto pasa por compromisos de gobiernos y administraciones, de empresarios y sindicatos, de instituciones públicas y privadas, compromisos de solidaridad y de mayor efectividad del sistema productivo, el consolidar y aumentar nuestra oferta y elevar la competitividad para ampliar la solidaridad. Estoy absolutamente convencido de que no va a haber otra salida que acordar un gran Pacto sobre Inmigración, racional, viable, generoso y de futuro. Este Pacto será mejor antes que después.

¿Dónde cree que está el futuro de la economía andaluza?

El hacer de Andalucía una tierra de oportunidades, un proyecto sólido y bien articulado, lo que significa no sólo arbitrar una política territorial equilibrada y eficiente, sino promover en el seno de la sociedad andaluza ese sentimiento real de unidad y de pertenencia que todos compartimos y que todos debemos apoyar frente a visiones parciales y estrechas o a localismos estériles. Si queremos seguir creciendo y que el crecimiento sea diferencial y convergente con las economías más avanzadas, tiene que apoyarse en un modelo basado en la innovación, incorporación de las nuevas tecnologías y en su difusión por el tejido empresarial y por el entramado de la sociedad andaluza. Este es el verdadero reflejo de la segunda modernización en el campo de la actividad económica. La creación de empleo es el principal objetivo político, y hay que decir que, con el fin de llevar a cabo el conjunto de actuaciones incluidas en el Acuerdo que he mencionado anteriormente, se prevé una inversión global de 146,4 millones de euros para fomentar el empleo en los colectivos menos favorecidos, impulsar la actividad empresarial, y continuar la incorporación de las nuevas tecnologías, entre otros objetivos. Por otra parte, la Estrategia Europea para el Empleo se ha basado hasta ahora principalmente en los esfuerzos realizados a escala nacional y europea, es cada vez mayor la toma de conciencia sobre el hecho de que los objetivos marcados en materia de empleo no podrán conseguirse sin una mayor participación de los niveles local y regional. No voy a negar que la regionalización constituye una dimensión compleja pero necesaria del proceso de construcción europea, por tanto, las políticas comunitarias deben aplicarse y gestionarse desde y para el nivel regional. En definitiva, la estrategia para el futuro de Andalucía debe orientarse en dos direcciones: la generalización de la Investigación, la Innovación y el Desarrollo Tecnológico en nuestro sistema productivo a través de la consolidación y fortalecimiento del sistema Ciencia-Tecnología-Empresa, por un lado, y la constitución y articulación de un auténtico sistema Educación-Formación-Empleo que aproveche todas las sinergias que en este campo existen en la sociedad andaluza.

Desde la Concertación

El V Acuerdo de Concertación Social de Andalucía

Desde su constitución, la Comunidad Autónoma de Andalucía ha tenido, como pilar fundamental, el establecimiento de una política de concertación dirigida al desarrollo económico y social. En este sentido, Andalucía ha sido pionera, y ha servido de referencia a otras comunidades autónomas y regiones de la Unión Europea. No obstante, tras los sucesivos acuerdos y pactos alcanzados entre el gobierno andaluz y los agentes socioeconómicos, la propia Comisión Europea ha venido reconociendo el éxito del modelo de concertación andaluz.

En mayo de 2001 el Gobierno de Andalucía, las organizaciones sindicales, Unión General de Trabajadores de Andalucía y Comisiones Obreras de Andalucía, y la Confederación

Por razones lógicas, esta sección está abierta a la colaboración de los agentes socioeconómicos, de los que esperamos una destacada participación.

Objetivos propuestos

Los principales objetivos de la economía andaluza en los próximos años, y a los que da respuesta el contenido del V Acuerdo de Concertación Social, son los siguientes:

1. Creación de más empleo y de carácter más estable, especialmente en jóvenes, mujeres y colectivos menos favorecidos.

2. Ampliación del tejido empresarial, mejora de la competitividad e internacionalización de las empresas andaluzas.

3. Integración plena de Andalucía en la Sociedad del Conocimiento, impulsando la incorporación de las nuevas tecnologías en las empresas andaluzas y la sociedad en general.

4. Propiciar la mejora de las relaciones laborales, de forma que se potencie y enriquezca la negociación colectiva, se impulse la resolución de conflictos laborales por la mediación entre las partes en instancias extrajudiciales, y se fomenten unas condiciones de trabajo igualitarias en función del género y en la participación de colectivos desfavorecidos, como es el caso de los inmigrantes.

5. La prevención de los riesgos laborales y la reducción de la siniestralidad laboral.

Ejes estratégicos y líneas de actuación

Partiendo de estos objetivos, el V Acuerdo de Concertación Social de Andalucía se articula en cinco grandes **ejes estratégicos:** políticas activas de empleo; creación, mejora de la competitividad e internacionalización de las empresas andaluzas; sociedad del conocimiento; planificación económica y mejora de las relaciones laborales. A cada uno de dichos ejes estratégicos corresponde diversas líneas de actuación, tal como se expone en el Cuadro adjunto.

En materia de Concertación, Andalucía ha sido pionera y ha servido de referencia a otras comunidades autónomas y regiones de la UE

de Empresarios de Andalucía, en su condición de agentes sociales y económicos más representativos, acuerdan llevar a cabo una serie de actuaciones en el marco del V Acuerdo de Concertación Social de Andalucía (2001-2004).

Dicho Acuerdo tiene una especial relevancia. Se plantea como un instrumento eficaz de planificación de políticas consensuadas, con el propósito de continuar reduciendo las disparidades territoriales y las desigualdades entre colectivos. De esta forma, afronta el reto de incrementar el bienestar de la ciudadanía andaluza, bajo las premisas de integración y respeto a la diversidad económica, política, personal, cultural y ecológica, presentes en la sociedad andaluza. Ahora bien, precisamente porque nos situamos en un contexto socioeconómico cambiante y globalizado, todo ello requiere dar un especial impulso a las actuaciones a nivel local.

Con el presente artículo, iniciamos la sección "Desde la Concertación" de la Revista de Empleo. El interés se centra en dar a conocer los objetivos y medidas de actuación contenidos en el V Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, informando acerca de su desarrollo y ejecución a través de programas y actuaciones. Así, en una primera aproximación, se enumeran los objetivos, ejes estratégicos y líneas de actuación, destacando las grandes novedades introducidas por el Acuerdo.

Entre las novedades que el V Acuerdo aporta, destaca la ampliación de las responsabilidades y las materias objeto de concertación

Novedades destacadas

Los **aspectos novedosos** que el presente Acuerdo incorpora, suponen, sin duda, una notable ampliación de las responsabilidades y materias objeto de concertación. Nuevos ejes estratégicos y líneas de actuación, medidas y programas novedosos, son articulados, teniendo como referencia las Directrices y Recomendaciones emanadas de la Comisión Europea, entre las que sobresale la Estrategia Europea por el Empleo.

La Sociedad del Conocimiento aparece como nuevo eje estratégico. Asimismo, se dedica un apartado específico de Prevención de Riesgos Laborales, que incluye medidas novedosas, al objeto de compartir responsabilidades y reforzar actuaciones a para reducir la siniestralidad laboral. También, al medio ambiente se le adjudica un lugar destacado, bajo la premisa de que el desarrollo sostenible es un elemento impulsor del progreso, un compromiso con la biodiversidad y con las generaciones futuras. Del mismo modo, se integra la igualdad de oportunidades como línea de actuación transversal u horizontal a incorporar en la planificación y ejecución de todas las políticas.

Adicionalmente, se contempla un apartado relativo a "Participación Institucional", en el que se prevé la consolidación de los cauces de participación de los agentes económicos y sociales firmantes, en el desarrollo de las medidas derivadas del Acuerdo. Finalmente, se acuerda la creación de una Comisión General de Seguimiento que tendrá como funciones, el impulso, supervisión y coordinación operativa del desarrollo, evaluando la ejecución del Acuerdo.

revista **empleo**

Ejes estratégicos y líneas de actuación del V Acuerdo de Concertación Social en Andalucía

I. Políticas Activas de Empleo

- 1.1. Programas para la mejora de la Inserción Profesional y el Fomento del Empleo.
- 1.2. Programas a favor del autoempleo.
- 1.3. Actuaciones en materia de desarrollo local (Red UTEFLT).
- 1.4. Actuaciones transversales a favor del empleo de la mujer.
- 1.5. Formación Profesional (Plan Andaluz de Formación Profesional).
- 1.6. Servicio Andaluz de Empleo.

II. Creación, mejora de la competitividad e internacionalización de las empresas andaluzas

- 2.1. Políticas dirigidas a la creación y ampliación del tejido productivo.
- 2.2. Entorno Administrativo favorable a la creación de empresas.
- 2.3. Instrumentos financieros para la creación y el desarrollo de la actividad empresarial.
- 2.4. Mejora de los factores intangibles de la competitividad empresarial.
- 2.5. Internacionalización de las empresas andaluzas.

III. Sociedad del Conocimiento

- 3.1. Incorporación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación al sistema productivo.
- 3.2. Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación.
- 3.3. Difusión y ampliación del uso de nuevas tecnologías de la información y la comunicación en la sociedad.

IV. Planificación económica y políticas sectoriales

- 4.1. Plan Económico e Iniciativas vertebradoras.
- 4.2. Políticas Sectoriales.

V. Relaciones Laborales

- 5.1. Negociación colectiva en Andalucía.
- 5.2. Instrumentos para la negociación colectiva.
- 5.3. Mediación en la resolución de conflictos laborales.
- 5.4. Prevención de riesgos laborales.

Andalucía Orienta

Centros de Referencia para la Orientación

ALMERÍA

Tel. 950 280 091 / 218

JAÉN

Tel. 953 087 817 / 18

CÁDIZ

Tel. 956 008 601 / 34

MÁLAGA

Tel. 952 070 102

CÓRDOBA

Tel. 957 001 138 / 39

SEVILLA

Tel. 954 990 125 / 0 955

GRANADA

Tel. 958 206 194 / 6 573

HUELVA

Tel. 959 010 035 / 36

Empleo en lo local

Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Local y Tecnológico

El Gobierno Andaluz pone en marcha 112 Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Local y Tecnológico (UTEDLTs), que dan cobertura a toda la Comunidad Autónoma para agilizar las gestiones administrativas que son competencia de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico y promover el desarrollo local de los territorios, en colaboración con los ayuntamientos.

Para su funcionamiento, la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico crea consorcios con las administraciones locales y se hace cargo del 100% del coste de la contratación del personal básico, de los equipos, del mobiliario y el equipamiento informático. Por su parte, las corporaciones locales se encargan de proporcionar los inmuebles y de los gastos de funcionamiento.

Cada una de las UTEDLTs prestan cobertura a un número determinado de municipios, garantizando que todos los servicios lleguen a toda Andalucía

El modelo UTEDLTs tiene sedes repartidas por cada provincia, siguiendo la distribución acordada con la Federación Andaluza de Municipios y Provincias (FAMP) que ha participado de forma activa en el desarrollo de este proyecto, al igual que los agentes económicos y sociales dentro del marco del V Acuerdo de Concertación Social de Andalucía.

De esta forma, son 10 las sedes establecidas en Almería, 15 las de Cádiz, 13 las de Córdoba, 17 en Granada, 9 las de Huelva, 15 las de Jaén, 14 las de Málaga y 19 las de Sevilla. Cada una de ellas presta cobertura a un número determinado de municipios, garantizando así que los servicios prestados lleguen a todo el territorio andaluz.

Las UTEDLTs se caracterizan por la especificidad de las actuaciones, la innovación y la transferencia permanente y por dinamizar el empleo local y recursos endógenos de cada uno

de los territorios, todo ello enmarcado dentro de una estrategia global.

Las funciones básicas que desarrollan son:

- Información y asesoramiento sobre los programas y servicios de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico.
- Recepción y entrega de documentación para los diferentes servicios de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico.
- 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 del Consorcio.
 - 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.

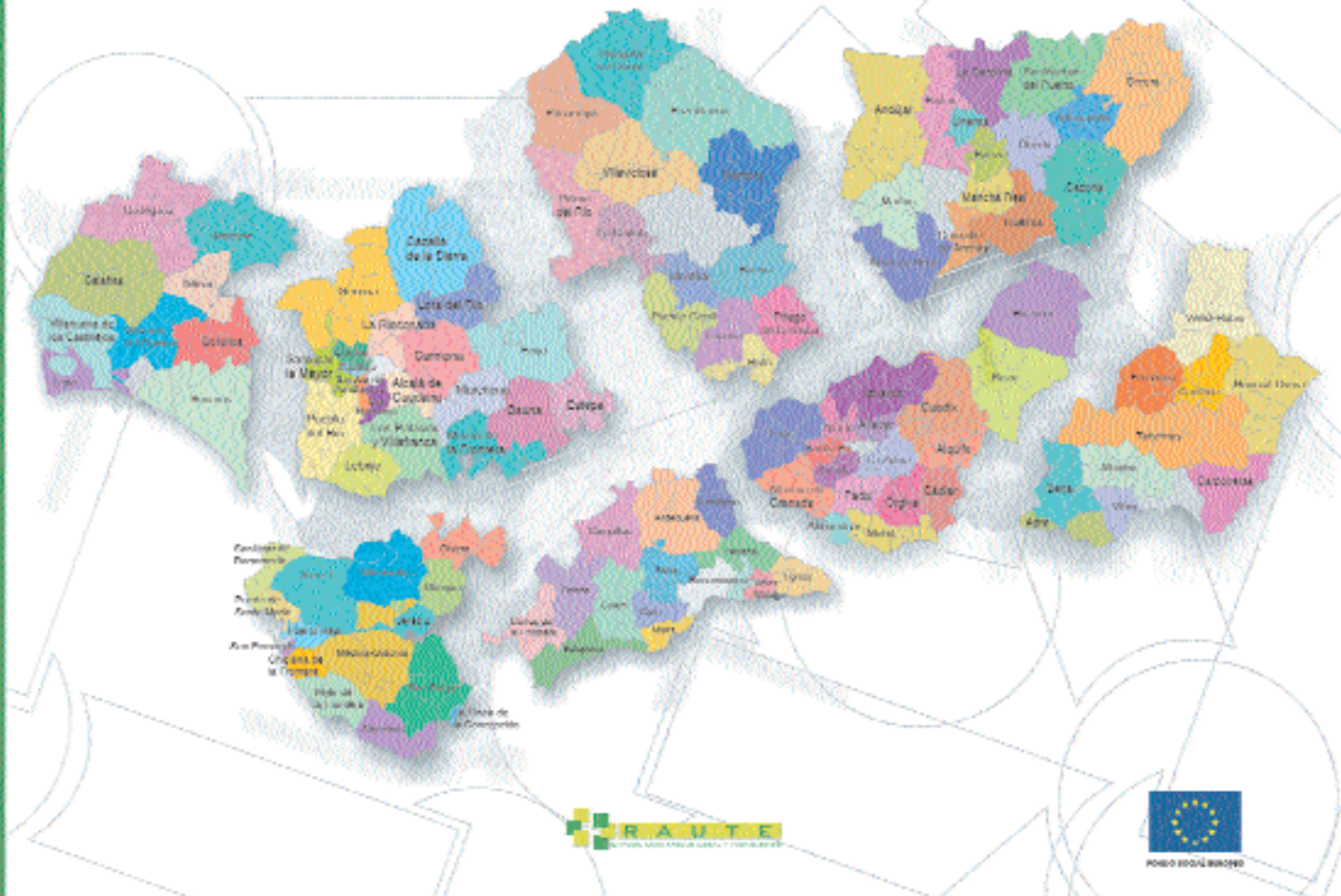
Dinamización y mejora de la competitividad de las Pymes en el territorio.

El tamaño del equipo de trabajo de las sedes depende de la extensión y población de la zona de influencia que atienden estas unidades, aunque con carácter general en la actualidad

empleo

Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico

UTEDLT
Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico



cada unidad cuenta con una media de cuatro personas, entre personal técnico y administrativo. Al mismo tiempo, se prevé una implantación progresiva del equipo, que se hallará incardinado en el Consorcio y estará funcionalmente adscrito a un municipio. Por otra parte, ya existen plantillas de apoyo provincial y central en estos momentos.

Por lo que respecta a los recursos humanos que participan en el modelo de desarrollo local, presentan formación multidisciplinar en las áreas económica, social y técnica. Su trabajo está enfocado

hacia el cambio, la innovación y el trabajo en equipo.

Por otra parte, el personal participa en acciones formativas continuas para desempeñar su labor diaria de la forma más óptima. En el mes de diciembre del 2001 asistieron a las primeras acciones cuyos contenidos fueron entre otros, procedimiento administrativo, programas de apoyo al autoempleo vigentes en la comunidad y el funcionamiento de la web RAUTE, principal herramienta informática que sirve de nexo de unión entre todas las UTEDLTs.

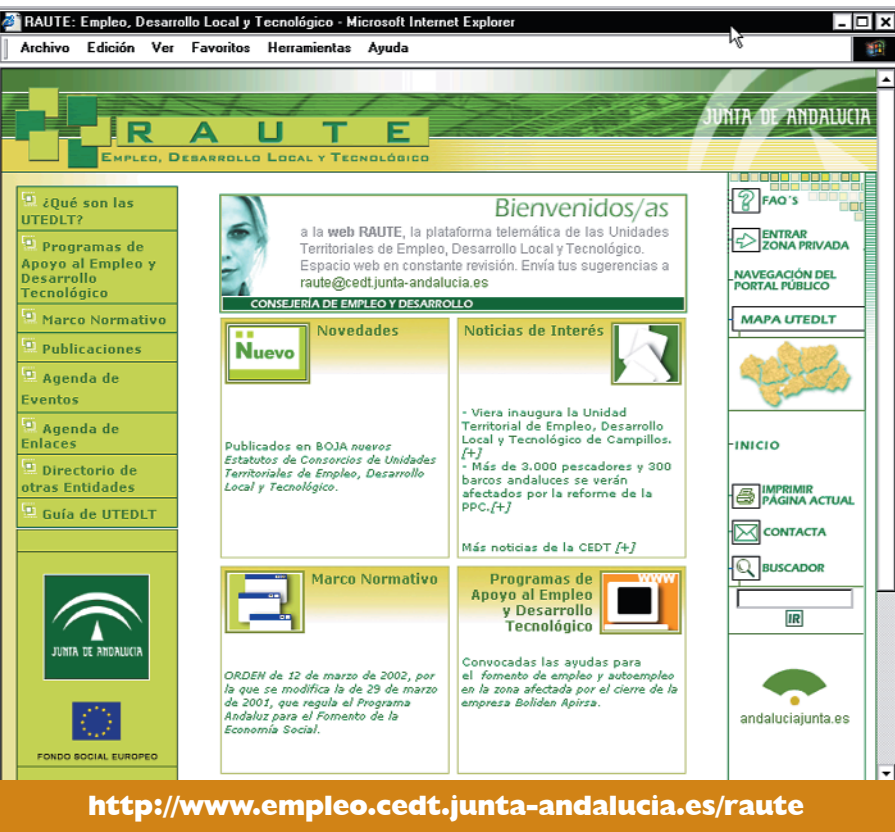


CONSEJERÍA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO



Andalucía, éste es nuestro siglo

<http://www.empleo2.cedt.junta-andalucia.es/raute>



Se apuesta por una herramienta única que se desarrolle en el tiempo y enriquezca las experiencias individuales del desarrollo local y tecnológico

revista de empleo

Además, como parte de esta formación permanente, existen otras actividades sobre materias tan diversas como creación y dinamización de Pymes, estudios de mercado, cultura emprendedora, contabilidad, planificación económica, investigación social general, calidad, elaboración y viabilidad de proyectos, nóminas, registro y análisis financiero.

Un papel importante en la formación del personal de las distintas unidades son las materias como "Alfabetización digital" y "Cualificación digital" dentro de lo que se denomina "Tecnología de la Información y Comunicación".

Desde el inicio del proceso de constitución de las 112 unidades, se ha venido articulando la comunicación, la información y la imagen única a través de la página telemática RAUTE: Red Andalu-

za de Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico. La dirección de esta página es la siguiente: <http://www.empleo.cedt.junta-andalucia.es/raute>

A través de la mencionada red se pone en contacto a todas las personas implicadas en el desarrollo local, se proporciona información básica sobre programas, recursos públicos, legislación y eventos de interés. También ofrece una vía de participación directa para la mejora de los procesos iniciados, la canalización de las sugerencias y aportaciones de los distintos miembros de esta comunidad física y telemática, emprendida desde Andalucía.

La Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico tiene claro que el trabajo en red, desde la solidaridad profesional y la equidad de la información se encuentra en un momento privilegiado por la oportunidad que ofrecen las tecnologías de la información y la comunicación. Por este motivo apuesta por una herramienta única que se desarrolle en el tiempo y enriquezca las experiencias individuales del desarrollo local y tecnológico, amplificándolas por toda la geografía andaluza y externalizándolas como buenas prácticas.

Buenas prácticas en promoción del territorio, en apoyo y dinamización de la empresa local andaluza, en fomento de nuevas ideas empresariales, en la prospección cercana de nuestros territorios, en la extracción de información ajustada a las necesidades locales y también en la atención directa a nuestra ciudadanía, acercando la administración autonómica a la iniciativa local andaluza.

El desarrollo de esta herramienta se convierte en el vehículo para dar cumplimiento a las funciones de trabajo en red, información, derivación y gestión administrativa, investigación - observación del territorio, visibilidad de acciones y seguimiento y evaluación del trabajo de las UTEDLTs.

Esta estrategia tiene como finalidad la implicación creciente de los ciudadanos y ciudadanas en la mejora del empleo y el desarrollo de su entorno.

revista de empleo

Estadísticas y análisis

Evolución del empleo en Andalucía

El desempleo suele ser considerado como uno de los primeros problemas en todos los países que lo padecen lo que obliga a las administraciones públicas competentes (nacionales o regionales, según los Estados) al diseño y desarrollo de una serie de políticas y actuaciones tendentes a minimizar su impacto, potenciando las tendencias generadoras de puestos de trabajo.

En el año 1997 se produce en la Unión Europea un punto de inflexión en la forma de entender el problema, pasando a ser la creación de nuevo empleo el eje de actuación prioritario de sus políticas de crecimiento económico, lo que tuvo una clara incidencia en la evolución posterior del mercado de trabajo.

Este cambio de consideración ha supuesto, junto a otras variables de índole social y demográfica, importantes modificaciones en el comportamiento del mercado laboral, que ha tenido también su reflejo en Andalucía.

El análisis del mercado laboral en Andalucía requiere tomar en consideración variables demográficas y sociales que inciden de forma directa tanto en su tamaño como en su consideración. En este sentido, el mayor índice de natalidad de Andalucía respecto a España registrado en las pasadas épocas, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y el incremento de los años de estudio de la población juvenil ha determinado cambios variados y de diferente signo, entre los cuales hay que destacar el hecho de que Andalucía se haya sentado en el liderazgo de las comunidades autónomas en cuanto a población activa, llegando a alcanzar el 17% del total de España según la EPA del I Trimestre del año 2002.

El conjunto de factores considerados en este tema obliga a contemplar la evolución a largo plazo como la más adecuada para el análisis del comportamiento territorial. En el cuadro adjunto se recoge la evolución de las variables más significativas a este respecto durante los últimos diez años; presentamos el cuadro segregado en dos periodos (1991-2001 y I Trimestre de 2001 - II Trimestre de 2002) ante la ruptura de la serie histórica que ha propiciado la nueva metodología de la EPA introducida este año, lo que ha hecho que las cifras de los años 2001 y 2002 no sean comparables con las de años anteriores; de esa manera, en las columnas de los años 1991 y 2001, las cifras recogidas

son las medias anuales conforme a la antigua metodología y las de los trimestres son las cifras con la nueva metodología.

De esta forma, podemos observar que en el periodo 1991-2001 (tres primeras columnas de cifras) tanto la población andaluza de 16 años y más (que es la que mide la EPA) como la población activa y la ocupada han crecido muy por encima de la de España, con diferenciales que son de 4 puntos en el caso de la población total, de 5 puntos en los activos y de 6 puntos en los ocupados. El incremento de la población ocupada de Andalucía en el periodo es de casi 430.000 personas, casi el mismo que la población activa, lo que origina que el paro se haya mantenido estable en cuanto a cifras absolutas pero, en cifras relativas (en términos de tasa de paro) se ha producido una reducción de 3,7 puntos, superior a la reducción de la tasa de paro en España. Por su parte, la tasa de actividad ha crecido más en Andalucía que en España, 2,53 puntos por 2,44.

Esta evolución del periodo 1991-2001 se mantiene en el último año con algunas variantes, como puede verse en las tres últimas columnas del cuadro. Así, el diferencial de crecimiento de la población de 16 años y más (0,94% en Andalucía frente al 0,87% en España) no es tan fuerte como en el anterior periodo, pero se sigue creciendo más que España tanto en la población activa (3,32% frente a 2,88%) como en la población ocupada (3,28% por 2,18%) en la que se supera el punto de diferencia, con 79.300 ocupados más en Andalucía. Igualmente la tasa de actividad de Andalucía ha crecido en el último año en 1,22 puntos (hasta el 51,92% del total de la población de 16 años y más) mientras que en España lo ha hecho sólo en 1,05 puntos.

Por el contrario, en cuanto a la población en paro el crecimiento de España es muy superior (más del doble) que el de Andalucía, lo que ha provocado un incremento también mayor de la tasa de paro, que en Andalucía se coloca en el 18,88% de la población activa, con 581.500 parados, una cifra que no se daba desde 1984.

En conjunto, pues, los últimos años recogen una muy positiva evolución del mercado laboral en Andalucía, reflejando así el reforzado potencial de nuestra economía tanto en épocas de crisis como de bonanza, de las que en el periodo considerado hay etapas representativas.

revista **empleo**

	AÑO 1991	AÑO 2001	EVOLUCIÓN 01-91	I ^{ER} T. 2001	I ^{ER} T. 2002	EVOLUCIÓN 01-91
POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS (ANDALUCÍA)	5.241.075	5.846.000	11,54%	5.876.200	5.931.600	0,94%
POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS (ESPAÑA)	30.690.050	32.938.750	7,33%	33.577.400	33.868.900	0,87%
POBLACIÓN ACTIVA (ANDALUCÍA)	2.472.180	2.905.700	17,54%	2.980.800	3.079.700	3,32%
POBLACIÓN ACTIVA (ESPAÑA)	15.073.150	16.981.530	12,66%	17.629.200	18.136.500	2,88%
POBLACIÓN OCUPADA (ANDALUCÍA)	1.834.080	2.263.225	23,40%	2.418.900	2.498.200	3,28%
POBLACIÓN OCUPADA (ESPAÑA)	12.609.400	14.768.425	17,12%	15.713.000	16.055.500	2,18%
POBLACIÓN PARADA (ANDALUCÍA)	638.050	642.450	0,69%	561.800	581.500	3,51%
POBLACIÓN PARADA (ESPAÑA)	2.463.725	2.213.100	-10,17%	1.916.200	2.081.100	8,61%
TASA DE ACTIVIDAD (ANDALUCÍA)	47,17	49,70	2,53	50,70	51,92	1,22
TASA DE ACTIVIDAD (ESPAÑA)	49,11	51,55	2,44	52,50	53,55	1,05
TASA DE PARO (ANDALUCÍA)	25,81	22,11	-3,70	18,80	18,88	0,08
TASA DE PARO (ESPAÑA)	16,35	13,03	-3,32	10,90	11,47	0,57



Medidas de Apoyo al Empleo en Andalucía

La consecución del pleno empleo es uno de los objetivos prioritarios del gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, estableciéndose en el apartado 3º del artículo 12 del estatuto de autonomía como objetivo básico de nuestra comunidad la consecución del pleno empleo en todos los sectores de la producción y la especial garantía de puestos de trabajo para las jóvenes generaciones de andaluces pretendiendo la justa redistribución de la riqueza.

Las medidas establecidas al efecto y dimanantes del V Acuerdo de Concertación Social suscrito entre el Gobierno de la Junta de Andalucía, la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA) y las Organizaciones sindicales más representativas: Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras de Andalucía (CCOO), se dirigen a incentivar la inserción laboral tanto de jóvenes, como mujeres así como colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado laboral, favoreciendo tanto la creación de empleo por cuenta ajena como el impulso de iniciativas empresariales.

Otro objetivo prioritario en la acción concertada entre el Gobierno Andaluz y los agentes sociales es tanto el incremento como la estabilidad en el empleo.

Las medidas de apoyo al empleo impulsadas por la Junta de Andalucía en el marco de los acuerdos de concertación social están propiciando un crecimiento importante y sostenido del empleo en esta comunidad, por lo que una vez valoradas las líneas de ayudas más eficaces en su consecución debe apostarse por ellas, a la vez que se establecen nuevas líneas que equilibren la desigualdad existente entre distintos colectivos y territorios, dando respuesta a situaciones específicas.

En este sentido y de cara a cumplir con los objetivos marcados se establecen por Decreto 141/2002, de 7 de mayo, a propuesta del CONSEJERO DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO como consejero competente y previa deliberación del Consejo de Gobierno, las siguientes MEDIDAS DE APOYO AL EMPLEO EN ANDALUCÍA, que se detallan a continuación.

Incentivos, programas y medidas de fomento de empleo y al autoempleo

PROGRAMA APOYO	OBJETIVO	COLECTIVOS	TIPO ENTIDAD	IMPORTE	CONDICIONES ESPECIFICAS		
INCENTIVOS AL EMPLEO ESTABLE	EMPRESAS O ENTIDADES SIN ANIMO DE LUCRO CON MENOS DE 250 TRABAJADORES						
	Contratos a tiempo completo	Jóvenes y mujeres	0-10 trabajadores	4.208 €	Siempre supondrán incremento de plantilla y deberán tener el 50% de fijos o alcanzar este % tras contrataciones		
			11-50 trabajadores	3.607 €			
			51-250 trabajadores	3.006 €			
	Contratos fijos discontinuos	Jóvenes y mujeres	0-250 trabajadores	3.607 €			
			Colectivos especiales dificultades	3.607 €			
			Colectivos especiales dificultades	3.006 €			
	Duración determinada en Indefinido tiempo completo	Jóvenes y mujeres				2.405 €	Solicitud, 6 meses posteriores a entrada vigor decreto
	EMPRESAS O ENTIDADES SIN ANIMO DE LUCRO CON MAS DE 250 TRABAJADORES						
	Contrataciones	Jóvenes menos 30 años/ Mujeres/Colectivos especiales	250 trabajadores			2.405 €	Incremento 10% plantilla fija. Deben tener 50% plantilla fija o alcanzar % tras contrataciones
COBERTURAS DE VACANTES PRODUCIDAS POR JUBILACIONES EN EDAD ORDINARIA							
	Jóvenes menos 30 años/Mujeres			6.012 €			
ZONAS SUJETAS ACTUACIONES ESPECIFICAS PROMOCION EMPLEO-FOMENTO EMPLEO DEMANDANTES	Contratos indefinido			2.5. S.M.I. X 12			
	Contratos duración determinada	Periodo mínimo: 1 año		1.804 €			
	Formación para el empleo	Se regularán específicamente por lo establecido en este decreto		Sin determinar	MINIMIS (Art 2 Reg 69/2001 CE)		
PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Empleo Estable normalizado	Nuevas contrataciones/ Transformaciones duración determinada en indefinido tiempo total o parcial		3.607 € o proporcional			
	Centros Especiales de Empleo	Creación		12.021 € o proporcional			
		Mantenimiento	Adaptación Puestos	1.804 €			
			Eliminación barreras	80% inversión			
			Puesto de trabajo	50 % S.M.I. o proporcional			
			Autorizar bonificación 100 cuota patronal S.S				
		Equilibrio o Reestructuración financiera				MINIMIS (Art 2 Reg 69/2001 CE)	
Transición trabajador C.E.E. a Empresas normalizadas	Para el C.E.E		3.006 €				
	Para la Empresa o E.S.A.L		3.607 €				
AUTOEMPLEO	Jóvenes menos 30 años/ Mujeres/Colectivos especiales	Inicio actividad	Prioridad Mujeres	3.006-6.011 €			
		Bonificación Intereses		Max 3.006 €	MINIMIS (Art 2 Reg 69/2001 CE)		
		Primera contratación laboral de carácter indefinido del autónomo			4.208 €		
PROYECTOS DE INTERES SOCIAL	E.S.A.L. y Entidades Locales	Entidades Locales	Apoyo directo contratación o financiación 80% coste total				
		E.S.A.L.	Apoyo directo contratación. Pendiente determinar importe				
CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LOS PROGRAMAS	Presentación: Delegaciones Provinciales y Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Local y Tecnológico (UTEDLT). Excepcionalmente D.G Empleo e Inserción.						
	Ayudas compatibles con otras, con los límites legales establecidos.						
	Concurrencia de ayudas no podrá superar el coste anual del contrato subvencionado						
	Contratos incentivados tendrán duración mínima de 3 años						

Cumplimentación: <http://www.cedt.junta-andalucia.es:10443/empleoestable>



JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

UNIDAD TERRITORIAL

DE EMPLEO, DESARROLLO LOCAL Y TECNOLÓGICO



FONDO SOCIAL EUROPEO



RAUTE
RED ANDALUZA DE UNIDADES TERRITORIALES DE EMPLEO, DESARROLLO LOCAL Y TECNOLÓGICO

La Iniciativa Comunitaria Equal en Andalucía

EQUAL es la nueva Iniciativa de Recursos Humanos promovida por el Fondo Social Europeo para el periodo 2001-2006. Como tal constituye un mecanismo a través del que dicho Fondo financia proyectos que pretenden luchar contra las formas de discriminación y desigualdad que se producen en el mercado de trabajo. Estos proyectos deben desarrollarse en un territorio o sector a través de la cooperación entre entidades públicas y privadas (Agrupaciones de Desarrollo). A su vez, también deben contemplar el trabajo en común con entidades de otros países del ámbito europeo (cooperación transnacional). EQUAL, según los principios que recoge su marco institucional y normativo, constituye un campo de pruebas para desarrollar y dar a conocer nuevas maneras de aplicar las políticas de empleo.

La puesta en marcha de EQUAL durante el año 2001 supuso un proceso en el que grupos de entidades públicas y privadas andaluzas concurren, con el respaldo de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, a una convocatoria nacional. Veintiuna de estas agrupaciones vieron seleccionadas sus candidaturas y comenzaron a desarrollar sus proyectos. Con la formalización de acuerdos y programas de trabajo finalizó en mayo de 2002 la primera fase de los proyectos. Estos acuerdos y programas recibieron la aprobación por parte de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo el pasado mes de julio y se encuentran ahora iniciando la fase de ejecución propiamente dicha y que abarca un periodo de 24 meses.

revista **empleo**

21 Proyectos por la innovación y el empleo

La Iniciativa EQUAL pretende desempeñar un papel de capital importancia a la hora de vincular entre sí las acciones comunitarias financiadas por el Fondo Social Europeo y los objetivos políticos establecidos en el marco de la Estrategia Europea por el Empleo. Su objeto se concreta en combatir todas las formas de discriminación y desigualdad sufridas por las personas que tratan de acceder al mercado de trabajo o por quienes ya forman parte del mismo, viniendo a sustituir a las Iniciativas ADAPT y EMPLEO del período 1994-1999.

Las Iniciativas Comunitarias constituyen una fórmula que asigna recursos a intervenciones que, con carácter innovador, actúan sobre problemas o cuestiones de interés particular para la Comunidad. En el caso de EQUAL, este carácter innovador busca ser reforzado mediante los principios de la cooperación transnacional y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Y todo ello con el fin de que las medidas exitosas puedan ser extendidas hasta formar parte de las políticas generales.

La definición de la Iniciativa Equal correspondió a la Comisión Europea, quien elaboró las orientaciones¹ que debían seguir los Estados Miembros. Tomando como base dichas orientaciones, los Estados fijaron sus prioridades de intervención y establecieron a través de programas nacionales el modo y los mecanismos en que estas se llevarían a cabo².

El Programa de la Iniciativa Comunitaria para España contará para el periodo 2000-2006 con una ayuda comunitaria de 515,4 millones de euros, un 17% del total de presupuesto asignado a los países miembros. El acceso a las ayudas del Fondo Social Europeo tiene lugar en el marco de dos convocatorias. La primera de éstas abarca el periodo 2001-2004 y cuenta con un montante de ayuda comunitaria de 212,2 millones de euros. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales la puso en marcha en abril de 2001 a través de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE)³.

De un total de 422 candidaturas fueron finalmente seleccionados por la UAFSE 156 proyectos en todo el territorio nacional. De éstos, 102 se desarrollan en regiones Objetivo 1⁴, 39 en regiones fuera de Objetivo 1 y 15 se desarrollan en más de una comunidad autónoma (proyectos plurirregionales⁵). Buscando la complementariedad de las actuaciones de EQUAL con las políticas de empleo existentes, los proyectos fueron elegidos en el marco de seis de las ocho áreas temáticas propuestas por la Comisión Europea. Estas áreas de actividad de los proyectos se inscriben a su vez en cuatro ejes que, en correspondencia con la Estrategia Europea para el Empleo, consideran como objetos prioritarios de intervención la Capacidad de Inserción Profesional, el Fomento del Espíritu de Empresa, la Adaptabilidad y la Igualdad de Oportunidades.

EQUAL en Andalucía, aspectos clave

La Comunidad Autónoma de Andalucía cuenta con 29 proyectos incluidos en el programa español de la Iniciativa durante la primera convocatoria (2001-2004). La dotación de estos proyectos asciende a 65,5 millones de euros.

Mediante la regulación establecida por la Orden de 4 de abril de 2001⁶, la Junta de Andalucía, a través de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, ha asumido la condición de entidad representante de 21 de estos 29 proyectos, contando con una dotación de 48,4 millones de euros. La participación en EQUAL de la Junta de Andalucía junto a otras entidades públicas y privadas persigue el logro de un mejor funcionamiento del mercado de trabajo andaluz y de mejores posibilidades de inserción laboral para las personas que encuentran serias dificultades de acceso al mismo. La cofinanciación comunitaria de los proyectos aprobados⁷ permite además complementar los esfuerzos económicos que las instituciones andaluzas vienen realizando en materia de empleo.

Proyectos EQUAL

EQUAL divide sus actuaciones en tres fases o periodos denominados Acciones que se prolongarán hasta el año 2004. La Acción 1, desarrollada entre los meses de diciembre de 2001 y mayo de 2002, ha servido para establecer acuerdos entre las entidades a cuyo cargo estarán los proyectos (Agrupaciones de Desarrollo) y para definir los acuerdos de Cooperación Transnacional con otras agrupaciones de países del ámbito comunitario. La Acción 2, que tendrá una duración máxima de 24 meses, constituye el periodo de ejecución efectiva de los programas de trabajo previstos en los mencionados acuerdos (los proyectos propiamente dichos). Finalmente, la Acción 3 está destinada a la difusión de aquellas actuaciones cuya aplicación o resultados se consideren ejemplares (buenas prácticas) de cara a tener repercusión en las políticas autonómicas o nacionales.

La importancia crucial que EQUAL concede al establecimiento de redes locales y de enfoques territoriales ha determinado la introducción de una nueva forma de trabajar a la hora de diseñar y ejecutar proyectos, las Agrupaciones de Desarrollo (AD). Estas pueden ser de dos tipos:

Las AD Geográficas, que abordan problemáticas relacionadas con los recursos humanos derivadas de la situación socioeconómica de una zona específica y proponen soluciones integrales para su territorio.

Las AD Sectoriales, que abordan problemáticas que afectan a los recursos humanos en el ámbito de un sector económico concreto o, excepcionalmente, se centran en las causas de discriminación de uno o varios grupos específicos.

Los 21 proyectos de los que la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico es cofinanciador y socio representante, 20 de ámbito geográfico y 1 de ámbito sectorial, son un claro exponente de esta nueva forma de trabajo. En ellos participan como socios, entre otras entidades, 6 Diputaciones Provinciales, 81 Ayuntamientos, 13 Mancomunidades de Municipios, 5 Universidades, 36 organizaciones empresariales, 9 empresas y 69 federaciones y asociaciones de ámbito local, provincial o regional.

Todas las entidades socios de una Agrupación de Desarrollo (AD) participan en la toma de decisiones y en la programación y desarrollo de las actuaciones previstas. Un acuerdo suscrito por todos los componentes de la agrupación recoge las responsabilidades que asu-

me cada entidad participante en la AD. En el marco de este acuerdo la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico asume la representación de la agrupación ante la Autoridad Nacional de Gestión (UAFSE), el control de los flujos financieros y la responsabilidad sobre el seguimiento y evaluación de las actuaciones. A su vez, y sobre la base de la experiencia obtenida en anteriores convocatorias de Iniciativas Comunitarias de Recursos Humanos (Adapt y Empleo), dicha Consejería colabora con las entidades participantes a través de la prestación de asistencia técnica y el desarrollo de herramientas y servicios que permitan una mejor difusión y valoración de las actuaciones. Una vez finalizada la Acción 1 y aprobada por la Autoridad Nacional de Gestión la participación de la AD en la Acción 2 de EQUAL, la colaboración de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico con cada entidad asociada a la misma se articulará a través de resoluciones de subvención o convenios de colaboración.

Aunque cada uno de los 21 proyectos supone la puesta en marcha de un conjunto de actuaciones y actividades concretas, puede destacarse que los proyectos acogidos a EQUAL desarrollarán, con carácter genérico, las siguientes actuaciones: Itinerarios de inserción profesional, servicios de orientación y asesoramiento para la inserción, programas experienciales de empleo, servicios integrados de asesoramiento y acompañamiento a emprendedores/as y empresas, servicios de atención a personas dependientes y acciones de sensibilización y difusión de experiencias.

Las actuaciones de EQUAL van destinadas a aquellas personas que encuentran especiales dificultades de acceso o permanencia en el mercado de trabajo soportando situaciones de desigualdad o discriminación. Los proyectos EQUAL en los que participa la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico atenderán durante el periodo 2002-2004 a un número estimado de 182.300 personas. Entre los/as beneficiarios/as de las actuaciones previstas se encuentran, entre otros, trabajadores/as con necesidades de adaptación, mujeres en situaciones de desventaja frente al mercado laboral, jóvenes sin cualificación, desempleados/as mayores de 45 años, parados/as de larga duración y personas discapacitadas.

Por todo lo anterior, EQUAL constituye el marco para ensayar, desarrollar y difundir nuevas maneras de intervenir en el mercado de trabajo y de aplicar las políticas activas de empleo. A articular modelos locales e integrados que favorezcan el crecimiento del empleo en nuestra región contribuyen ya los 21 proyectos aquí presentados. ►

- 1.- Comunicación de la Comisión Europea a los Estados Miembros de fecha 14 de abril de 2000, publicada en el DOCE el 5 de mayo del mismo año, en la que se establece las orientaciones relativas a la Iniciativa Comunitaria Equal.
- 2.- El Programa español fue aprobado mediante Decisión de la Comisión Europea de 22 de marzo de 2001 (rectificada posteriormente el 16 de mayo). El Complemento de Programa fue aprobado por el Comité de Seguimiento de dicho Programa el 25 de abril del mismo año.
- 3.- Resolución de 22 de marzo de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo por la que se convocan las ayudas del Fondo Social Europeo correspondientes a la Iniciativa Comunitaria Equal en España (BOE núm. 92 de 17 de abril de 2001).
- 4.- Regiones cuyo Producto Interior Bruto por habitante es inferior al 75% de la media comunitaria. En España se incluyen bajo este epígrafe, además de Ceuta y Melilla, Galicia, Asturias, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Extremadura, Andalucía, Comunidad Valenciana, Murcia, Islas Canarias y Cantabria (esta última lo está de manera transitoria).
- 5.- De estos proyectos, diez tienen previsto desarrollar acciones en la Comunidad Autónoma Andaluza.
- 6.- Orden de 4 de abril de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico por la que se convoca y regula la participación en el Programa de la Iniciativa Comunitaria de Empleo Equal para el periodo 2001-2004 (BOJA de 10 de abril de 2001).
- 7.- El Fondo Social Europeo cofinancia el 75% del coste total de los proyectos en las regiones de Objetivo 1 y el 50% en el resto de regiones. En el marco de la presente convocatoria, la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico asume parte de la cofinanciación necesaria para el desarrollo de cada uno de los proyectos en los que participa.

Proyectos aprobados por áreas temáticas, agrupación de desarrollo y zona de intervención en los que participa la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico

Nombre proyecto	Nº participantes Nombre de la AD	Zona de intervención
AREA TEMÁTICA: Inserción y reinserción (Facilitar el acceso y la reincorporación al mercado de trabajo)		
Aproximate	20 Entidades AD: Aproximate	10 municipios de la provincia de Málaga
Equal-Andalucía: Estrategias para el Empleo	22 Entidades AD: Equal-Andalucía	Áreas metropolitanas de 7 capitales andaluzas
Equal Granada. La ciudad patrimonial de la igualdad y los nuevos empleos	20 Entidades AD: Equal Granada	Granada capital (Zaidín, Distrito Norte y Albayzín)
Sevilla, ciudad integradora para la igualdad	10 Entidades AD: Sevilla Norte para la igualdad	Sevilla capital (Distrito Polígono Norte-Macarena)
Suratlántico. Dinamización Laboral en ENP del Litoral Atlántico Andaluz	8 Entidades AD: Suratlántico	Municipios con ámbito territorial enclavado en espacios naturales protegidos de las provincias de Cádiz y Huelva
AREA TEMÁTICA: Lucha contra el racismo y la xenofobia (Combatir el racismo y la xenofobia en relación con el mercado de trabajo)		
Arena	20 Entidades AD: Mosaico	Almería, Vícar, La Mojonera, Cuevas de Almanzor, Roquetas de Mar (Almería), Algeciras, Cádiz, Jerez (Cádiz), Moguer, Lepe y Cartaya (Huelva)
AREA TEMÁTICA: Creación de Empresas (Abrir el proceso de creación de empresas a todos)		
Vía Verde para emprender	25 Entidades AD: Aldea	Municipios por los que discurre la Vía Verde que atraviesa las provincias de Cádiz, Sevilla y Málaga
Almería Emprende	6 Entidades AD: Almería por el Empleo	Almería capital
Pioneros 106	4 Entidades AD: Pioneros 106 Sur	106 municipios de pequeña población de toda Andalucía
Equal: La oportunidad de emprender en el Norte de Córdoba	35 entidades AD: Equal: La oportunidad de emprender en el Norte de Córdoba	Municipios del Valle del Guadiato y el Valle de los Pedroches (Córdoba)
Clave & Laboro	23 Entidades A D: Clave& Laboro	13 municipios de la provincia de Sevilla
AREA TEMÁTICA: Adaptabilidad (Apoyar la adaptabilidad de las empresas y los trabajadores)		
Adaptagro	39 Entidades AD: Agrupación local para el empleo y el desarrollo de la Sierra de Cádiz	Mancomunidad de Municipios de la Sierra de Cádiz
Tiyaradapt	5 Entidades AD:Tiyara	Sector servicios, en cada una de las ciudades sedes de las 14 Cámaras de Comercio: además de las ocho capitales, Algeciras, La Línea, Jerez de la Frontera, Linares, Motril, Andújar y Ayamonte
AREA TEMÁTICA: Conciliación de la vida familiar y la vida profesional		
Co-Labora.Con (Concilia, Trabaja, Consigue)	10 Entidades AD: Co-Labora.Con	Municipios de las comarcas de la Vega Media (Sevilla), Bajo Guadalquivir (Sevilla y Cádiz) e Islantilla (Huelva)
Filon	16 Entidades AD: Cuencas Mineras	15 municipios de la provincia de Huelva
Odisea	15 Entidades AD:Odisea	Córdoba, Baena, Montoro (Córdoba), Andújar, Bailén, Martos, Porcuna, Alcaudete y Torredelcampo (Jaén)
Ciudades y personas emprendedoras por la igualdad	20 Entidades AD: Ciudades y personas emprendedoras por la igualdad	Alcalá la Real, Úbeda, Linares (Jaén) y Baza (Granada)
AREA TEMÁTICA: Reducir los Desequilibrios de Género y la Segregación (Reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres y apoyar la eliminación de la segregación en el trabajo)		
Ítaca- Empleo e Igualdad en clave local	7 Entidades AD: Localred	Zonas urbanas de las ocho provincias andaluzas
Andalucía en E-Igualdad	10 Entidades AD: E- Igualdad	Zonas urbanas de las provincias de Cádiz, Córdoba y Sevilla
DIDO "desarrollando la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo"	13 Entidades AD:Equal Jerez	Jerez de la Frontera (Cádiz)
Construyendo futuro: una oportunidad de empleo para las mujeres	8 Entidades AD:Construyendo en igualdad	Sector de la construcción, municipios de gran población de las ocho provincias andaluzas

Proyectos aprobados por áreas temáticas y dotación presupuestaria en los que participa la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico

Áreas Temáticas	Proyectos Aprobados	Dotación Presupuestaria	
		Millones de euros	
Facilitar el acceso y la reincorporación al mercado de trabajo	5	10.80	22,3%
Combatir el racismo y la xenofobia en relación con el mercado de trabajo	1	3.25	6,7%
Abrir el proceso de creación de empresas a todos	5	9.96	20,6%
Apoyar la adaptabilidad de las empresas y los trabajadores	2	4.48	9,3%
Conciliación de la vida familiar y la vida profesional	4	10.32	21,3%
Reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres y apoyar la eliminación de la segregación en el trabajo	4	9.61	19,9%
TOTAL	21	48.43	100%

Fuente: Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico. Mayo 2002

La oportunidad EQUAL

Antonio Toro Barba
Director General de Empleo e Inserción

EQUAL, la nueva Iniciativa del Fondo Social Europeo, representa la oportunidad de innovar en materia de empleo sobre la experiencia acumulada en el desarrollo de anteriores Iniciativas Comunitarias de Empleo y Recursos Humanos. En este sentido, tanto las referencias imprescindibles a estas *lecciones aprendidas* como el mecanismo propuesto desde EQUAL para llevar a cabo intervenciones en materia de empleo, la *agrupación de desarrollo*, invitan a realizar unas breves consideraciones.

La agrupación de desarrollo es la fórmula introducida por EQUAL para el diseño, ejecución y gestión de los proyectos. Se trata de un acuerdo o asociación que establecen los agentes de un territorio o sector con voluntad de cooperar en el desarrollo (o la búsqueda) de soluciones a los problemas de desigualdad en el mercado laboral. Como forma de trabajo, la *agrupación de desarrollo* representa un importante cambio con respecto a las iniciativas anteriores. Así, deja atrás la figura de una única entidad a cargo de un proyecto (entidad promotora) y, quizá por eso mismo, viene suscitando no pocas dificultades a la hora de su puesta en práctica. Pero, son precisamente algunos de los aspectos presentes en la forma de trabajo que representa la *agrupación de desarrollo* lo que convierten a EQUAL en una oportunidad.

El desarrollo de intervenciones en el ámbito del empleo en zonas o con grupos especialmente desfavorecidos ha venido encontrando en las iniciativas comunitarias, en comparación con otros instrumentos de la política de empleo, un mecanismo flexible para aplicar la integración de varias actuaciones en esa misma zona, sector o grupo de personas. Las entidades y organizaciones que concurren en EQUAL bajo la fórmula de la *agrupación de desarrollo* dan éstas por *lecciones aprendidas*: todas suscriben que sus proyectos han diagnosticado sobre el territorio las formas de discriminación y desigualdad frente al mercado de trabajo que sufren determinadas personas o grupos. También aseguran que a partir de estos diagnósticos han acometido la programación de actuaciones y que sobre los resultados de dicha

programación están dispuestas a evaluarse. Si se atiende a lo previsto en los proyectos, el importante volumen de recursos públicos que aportará la Iniciativa va a ser utilizado por grupos de organizaciones que tienen voluntad de coordinarse e intervenir para mejorar las condiciones de acceso al empleo de un importante número de personas y en territorios concretos.

Se van a poner en marcha actuaciones distintas, por complementarias, a las que ya ejecutan estas u otras entidades. EQUAL permitirá por tanto que varias entidades públicas y privadas trabajen juntas, "agrupadas para desarrollar" un proyecto de intervención. Y lo harán evitando que existan solapamientos en las actuaciones que en materia de empleo ya se llevan a cabo, aplicando medidas que aún no estén implementadas o haciéndolas más eficaces mediante el acompañamiento de otras actuaciones.

EQUAL defiende además que las soluciones aplicadas con éxito en sus respectivos proyectos tengan eco en las políticas generales, esto es, puedan aplicarse en todo el territorio o a todas las personas que se encuentren en la misma situación. A ello contribuye precisamente la participación en la Iniciativa de la Junta de Andalucía. Desde su condición de responsable en la Comunidad Autónoma de la política de empleo, y en la medida en que está integrada como socio en cada Agrupación de Desarrollo, garantizará que los resultados que alcancen los proyectos sean conocidos, valorados y acaben repercutiendo en todo el territorio y la población andaluza.

Confiar en el logro de estos objetivos es hablar de la oportunidad que representa EQUAL en Andalucía. La oportunidad de trabajar desde administraciones y organizaciones de forma coordinada sin otro interés que el de la población a la que va destinada. La de cooperar en la búsqueda de soluciones a los nudos de nuestro mercado de trabajo. La de invertir los recursos de forma social y no societaria. La de poder hablar de EQUAL mostrando resultados y no limitarnos a la terminología. La de hacer de EQUAL en Andalucía una lección tan bien aprendida que podamos enseñarla.

Reportaje



Con amplias instalaciones en el Parque Tecnológico de Málaga, prepara una estrategia de asesoramiento a través de Internet

Centro Andaluz de Emprendedores

revista de empleo

El Centro Andaluz de Emprendedores (CADE) lleva atendidos en torno a un centenar de proyectos o Ideas empresariales desde su creación, el pasado mes de febrero. Este dato demuestra el objetivo de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, a través de la Dirección General de Empleo e Inserción, de que el Centro sea instrumento de impulso e integración de las actividades emprendedoras e innovadoras y, de este modo, está consolidándose como motor de la cultura emprendedora y creación de empresas en la Comunidad Autónoma Andaluza, como lo confirma su director, el economista Enrique Benítez Palma.

Con un edificio de 1.362 metros cuadrados, el centro se encuentra ubicado en el Parque Tecnológico de Málaga, y está dotado con tecnología punta que le permite ofrecer servicios personales orientados a la creación de empresas. El CADE cuenta con seis millones de euros de inversión y tiene previsto atender a unos mil jóvenes al año. De este modo, entre sus actividades principales se encuentra la elaboración de un Plan Anual de actuación en el que se recogerán sus estrategias y extenderá sus actuaciones a toda Andalucía. Para ello, propiciará también acuerdos de colabo-

ración con otras entidades, como centros educativos, Universidades, Oficinas de Empleo y Federaciones y Confederaciones de Empresarios, que le permitan desarrollar una red de terminales por toda la Comunidad.

Las estrategias del CADE se basan principalmente en difundir la cultura emprendedora, a través de campañas de sensibilización para jóvenes y estudiantes; concursos de ideas entre los universitarios, así como el impulso de cualquier proyecto empresarial viable y la identificación de las oportunidades de negocio que se planteen en Andalucía. Igualmente, el Centro facilita la tramitación administrativa de los proyectos, media para la captación de inversores, y propicia la incorporación de las nuevas tecnologías y de sistemas de gestión innovadores a las iniciativas empresariales que van emergiendo. Asimismo destaca la función del Observatorio Permanente del Emprendedor, que realiza una evaluación, análisis y un estudio de comportamientos y actitudes de los emprendedores, para crear redes de foros estables con la cultura emprendedora como tema central. Todo esto se apoya con acciones formativas continuas en las que también se realizan talleres y juegos de simulación para la creación de empresas.

Estas iniciativas se materializarán en el proyecto que actualmente se está desarrollando para atender a toda la Comunidad Autónoma Andaluza, como es la Página Web. Al tener un carácter regional, la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico cree importante que el CADE ofrezca sus

El CADE ha venido trabajando con los objetivos de impulso al nacimiento y desarrollo de iniciativas, asesoramiento y formación de emprendedores



1.- Sede del CADE.

3.-Sala de Recursos.

5.- Salón de Actos.

7.- Jornadas de Empleo.

2.- Preincubadora de empresas.

4.- Sala de Documentación.

6.- Aula de formación.

8.- Sala de Juntas.

servicios a través de Internet. La página Web del Centro incorporará, entre otros servicios, consultoría, material útil y guía para la creación de empresas, una parte privada para inversionistas, y una plataforma de educación a distancia, trabajando con todas las instituciones andaluzas que tengan algo que aportar para el desarrollo de las ideas innovadoras, ya que, según asesores del Centro, han notado entre las necesidades más urgentes de los usuarios, el asesoramiento y la falta de apoyo.

Uso de instalaciones

Para la consecución de sus estrategias y actividades, el Centro Andaluz de Emprendedores ha diseñado sus instalaciones conforme a las necesidades del mercado empresarial. Así, cuenta con una Sala de Documentación, dotada con ordenadores, donde el usuario puede consultar todo el material relacionado con su proyecto, tanto en documentos como en Internet; una Sala de Juntas, donde los usuarios emprendedores pueden reunirse o ponerse en contacto con inversionistas; Sala de Recursos, donde se encuentran los equipos tecnológicos más avanzados, y un Salón de Actos, con capacidad para cien personas en el que se han acogido varios eventos dirigidos a emprendedores, se han entregado diplomas a jóvenes de toda Andalucía que han participado en un Programa de Autoempleo, y se ha presentado el Programa STAGE, que aporta becas a jóvenes recién titulados para formarles y que realicen prácticas durante un año en Pymes.

El CADE también cuenta con tres aulas, dotada con ordenadores en red de última generación, donde se realizan las actividades formativas del Centro. Las próximas actividades previstas son el Curso de "Redes Digitales"; Master para "Emprendedores Tecnológicos", tras un acuerdo de colaboración entre el CADE y la empresa NOVASOFT; Cursos de Formación Profesional Ocupacional de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico; Cursos de Verano de la Universidad de Málaga y Curso sobre "El perfil del Emprendedor". Estas acciones formativas tienen un carácter tanto presencial como a distancia, favoreciendo así la participación de personas que no residan en Málaga.

Sin embargo, las zonas de las instalaciones que destacan por su innovación son las denominadas "Preincubadoras", o espacios para acoger nuevas iniciativas emprendedoras. Estos módulos cuentan con ordenadores, si el usuario no tiene el suyo propio, y teléfono, y están diseñados para que el emprendedor madure su proyecto. El tiempo estimado para desarrollar una idea emprendedora en Preincubadora está estimado en seis meses, pudiendo reducirse si el proyecto finaliza antes, según las estimaciones de los técnicos. Para ocupar estos espacios hay que pasar por documentación y por el asesoramiento previo del personal especializado que valoran la viabilidad del proyecto. Una vez estudiada la iniciativa, los emprendedores pasan a la Preincubadora con un calendario de trabajo diario, en el que se analizan todos los puntos de maduración del proyecto empresarial (clientes, inversionistas, marketing, proveedores, etc.).



8

En el Centro Andaluz de Emprendedores pueden estar trabajando unos nueve proyectos alternativamente. En este sentido, se subraya la importancia de que los proyectos que se alojan en la Preincubadora reúnan los requisitos de "calidad y solvencia" para garantizar un futuro éxito. De este modo, en el Centro también se considera necesario que las nuevas empresas aprendan de los errores de las antiguas y que los promotores sean conscientes de que "hay que poner en marcha productos nuevos y originales, aunque no hay que olvidar que la economía tradicional sigue funcionando".

El CADE en datos

Durante sus dos primeros meses de funcionamiento, el Centro atendió 76 consultas presenciales y 12 telefónicas, con un perfil de los emprendedores asesorados en el que predominan los jóvenes menores de 30 años (el 85%), con titulación universitaria (75%) y con una mayoría de mujeres (55%). La mayoría de los interesados, un 85% estaban en situación de desempleo y sin cobrar prestación.

El 90% de los emprendedores atendidos requirió el asesoramiento del centro con una idea de negocio en mente, a los que se les ha entregado una guía de los pasos que deben seguir para poner en marcha su proyecto, favoreciendo de este modo el aprendizaje y garantizando la singularidad que cada persona imprima a su idea de negocio.

Por otra parte, el 70% de las consultas recibidas durante este periodo, han estado referidas al número y tipo de las subvenciones existentes y la cuantía de las mismas, y en un gran número de casos se ha solicitado conocer cuál es la forma jurí-

dica más adecuada para la constitución de su empresa.

Por zonas geográficas, la mayor parte de los usuarios atendidos son de la provincia de Málaga, recibiendo también consultas de personas de Cádiz, Córdoba, Huelva y Sevilla. Esta dinámica será extensible al resto de provincias andaluzas, a las que se les facilitará el servicio a través de la puesta en marcha de actividades formativas en línea, dirigidas a quienes deseen profundizar en temas relacionados con el mundo empresarial, por ejemplo Cursos, Foros, Seminarios, Jornadas, Encuentros y Congresos, entre otras iniciativas.

Con respecto a la identificación de oportunidades empresariales, el CADE ha recibido 62 proyectos para su valoración con el objeto de ocupar un lugar en la Preincubadora de Empresas del centro, instalaciones que ya están albergando tres proyectos concretos relacionados con las nuevas tecnologías y comercialización de productos y servicios.

En lo que se refiere a actividades formativas, un 75% de los usuarios solicita formación en el área de "Gestión Empresarial"; un 10% requiere conocimientos en el manejo de los ordenadores y concretamente de aquellos programas más útiles en las actividades diarias de una empresa. El resto solicita una formación real en tiempo y contenido.

Actualmente, el Centro Andaluz de Emprendedores tiene en marcha el proyecto piloto de investigación "Emprendedores en la escuela", en 16 centros malagueños, que cuenta con la colaboración de la Diputación de Málaga, en los que se realizarán unas mil encuestas para cuantificar los alumnos que tengan capacidad emprendedora, conocer sus puntos de vista y sugerir propuestas de actuación para aplicar políticas de fomento y formación de la cultura emprendedora.

La Estrategia Europea del Empleo: Una estrategia coordinada para el empleo

El Tratado de Amsterdam, aprobado el 2 de octubre de 1997, incorporó entre sus novedades un nuevo Título sobre política de empleo, el Título VIII, cuyo objeto era poner en marcha una estrategia europea en la que participasen todos los agentes interesados a fin de alcanzar el objetivo de un alto nivel de empleo. En los términos del Tratado, la Comunidad fomentará la coordinación de las políticas empleo de los Estados Miembros con vistas a aumentar su eficacia por medio del desarrollo de una estrategia coordinada para el empleo (artículo 3), siempre teniendo en cuenta que los Estados Miembros ostentan la competencia a la hora de implementar la estrategia coordinada en las políticas nacionales (artículo 126). En este sentido la Comunidad tendrá la obligación de contribuir fomentando la cooperación entre Estados, apoyando y complementando sus actuaciones (artículo 127).

El proceso de Luxemburgo

A partir del Tratado de Amsterdam la Estrategia Europea del Empleo ha ido tomando forma en sucesivos Consejos Europeos, donde los Jefes de Estado y de Gobierno de los quince Estados miembros han ido comprometiéndose en la lucha contra el desempleo por medio del establecimiento de procesos coordinados de actuación. El Consejo Europeo de Luxemburgo de noviembre de 1997 fue el primero en poner en marcha la estrategia preconizada en el Tratado de Amsterdam. Abordando de forma conjunta el examen de las mejores prácticas nacionales en el ámbito de la lucha contra el desempleo, dio inicio al proceso conocido como Proceso de Luxemburgo, que se plasmó en la coordinación de las políticas de empleo de los Estados miembros por la vía del establecimiento de Directrices para el empleo y de Planes Nacionales de Acción para el Empleo. Las Directrices componen un conjunto integrado de objetivos y metas comunes a todos los Estados y se basan en cuatro pilares: la capacidad de inserción profesional, el espíritu empresarial, la capacidad de adaptación y la igualdad de oportunidades. Los Planes Nacionales de Acción para el Empleo contienen la

transposición de las directrices a las políticas nacionales de empleo. Cada año la aplicación de las directrices al entorno nacional se somete al examen de la Comisión y del Consejo y se informa de los resultados en el informe conjunto sobre el empleo. A partir de este informe la Comisión elabora unas Recomendaciones sobre la aplicación de las políticas de empleo de los Estados miembros que sirven de base para la elaboración de nuevas Directrices para el año siguiente, iniciando de nuevo el ciclo anual del proceso de Luxemburgo.

Las últimas directrices aprobadas son las de 2002. En ellas se recogen objetivos generales y específicos europeos a medio y largo plazo.

Objetivos generales:

- Haber alcanzado, en enero de 2005, una tasa de empleo global del 67 % y una tasa de empleo femenino del 57 %.
- Haber alcanzado en 2010 una tasa de empleo global del 70 % y una tasa de empleo femenino superior al 60 % ("objetivo de Lisboa").
- Haber alcanzado en 2010 una tasa de empleo del 50 % para las personas de más edad (entre 55 y 64 años).

Objetivos de carácter específico:

- En 2003, período que podrá ampliarse para los Estados miembros que tengan una tasa de desempleo especialmente alta, como España, los Estados miembros deberán poder ofrecer a cada desempleado la posibilidad de participar en una medida activa de empleo **antes de que alcance seis meses de paro en el caso de los jóvenes, y doce meses en el caso de los adultos.**
- En cuanto a medidas activas de formación ofrecidas a los desempleados, los Estados miembros deberán alcanzar la media de los tres Estados más avanzados y, como mínimo, el 20%.

Servicios on line de difusión, información y documentación



Portal EQUAL
Asistencia a la Iniciativa Comunitaria EQUAL en Andalucía

Catálogo de Prensa y Empleo
Archivo de informaciones sobre empleo publicadas en revistas on line

Europa en Línea
Sistema de información sobre empleo en la Unión Europea

- Los Estados miembros deberán reducir a la mitad en 2010 el número de jóvenes de 18 a 24 años que no hayan seguido más que el primer ciclo de enseñanza secundaria.
- A finales de 2002 todas las escuelas deberán tener acceso a Internet y a recursos multimedia, y todos los profesores deberán contar con las competencias para el uso de estas tecnologías.
- Cada trabajador deberá poder adquirir conocimientos suficientes sobre la sociedad de la información para el año 2003.

El proceso de Cardiff

Siempre en el marco de la Estrategia Europea del Empleo el Consejo Europeo de Cardiff de junio de 1998 puso en marcha un nuevo proceso a fin de emprender las reformas económicas necesarias para convertir al mercado único en un motor de creación de empleo. El proceso propugna el refuerzo de todas aque-

La estrategia requiere modernizar el modelo social europeo mediante la inversión en capital humano y la lucha contra la exclusión social

llas medidas económicas que puedan ser de utilidad para la mejora del empleo: supresión de los obstáculos al comercio entre Estados miembros, aumento del rendimiento del sector de los servicios, establecimiento de un entorno para las pequeñas y medianas empresas más favorable al crecimiento, mejora de la eficacia de los mercados de capitales y de la disponibilidad de capital riesgo, fomento de una política de la competencia efectiva y reducción de las ayudas estatales. El Consejo Europeo de Cardiff decidió en esta línea que los Estados miembros y la Comisión habrían de **elaborar informes anuales** sobre asuntos relativos a la reforma de los mercados de productos y de capitales. Recientes evoluciones del proceso de Cardiff proponen reformas económicas que aligeren al máximo las cargas que soportan las pymes de alto contenido de mano de obra y faciliten la creación de empresas, instando a los poderes públicos a velar por una repercusión real en la competitividad, la mejora del bienestar de los consumidores y la existencia de normas reglamentarias simples y de gran calidad.

El proceso de Colonia

El proceso de Colonia, también llamado **“Pacto europeo para el empleo”**, fue puesto en marcha por el Consejo Europeo de Colonia de junio de 1999 y viene a complementar los procesos de Luxemburgo y Cardiff. Este proceso pretende la coordinación de las políticas económicas y de empleo, mejorando las interacciones entre evolución de los salarios y política monetaria, presupuestaria y fiscal mediante un diálogo macroeconómico. El objetivo principal del Pacto europeo para el empleo es fomentar el diálogo entre todos los agentes afectados por la política macroeconómica y aumentar su confianza para promover el crecimiento y favorecer la creación de empleo. El Pacto insiste en la necesidad

de una combinación equilibrada de las políticas macroeconómicas mediante:

- Una política financiera que reestructure los presupuestos públicos de modo que favorezcan la inversión y la creación de puestos de trabajo competitivos;
- Una evolución controlada de los salarios con aumentos en función de la productividad;
- Una política monetaria que tenga por objeto la estabilidad de los precios.

El Pacto europeo para el empleo integra, pues, en un concepto global todas las medidas de la Unión adoptadas en el ámbito del empleo. El Consejo, la Comisión, el BCE y los interlocutores sociales participan en este diálogo macroeconómico, celebrándose dos reuniones anuales.

Cumbre de Lisboa: un nuevo método abierto de coordinación

El Consejo Europeo de Lisboa de marzo de 2000 se centró en reforzar la coherencia entre los diversos procesos de coordinación y en la mejora de su estructura. En vez de iniciar un nuevo proceso, el Consejo introdujo un **nuevo método abierto de coordinación** con el fin de aplicar el nuevo objetivo estratégico: convertir a la UE en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social. Obtener dicho objetivo requiere una estrategia global dirigida a alcanzar “el pleno empleo en Europa en el marco de una nueva sociedad emergente que esté más adaptada a las opciones personales de mujeres y hombres”, lo que requiere, entre otras cosas, “modernizar el modelo social europeo mediante la inversión en capital humano y la lucha contra la exclusión social”. El nuevo “método abierto de coordinación” supone:

- Establecer directrices para la Unión combinadas con calendarios específicos para lograr los objetivos que se fijan a corto, medio y largo plazo;
- Establecer, cuando proceda, indicadores y puntos de referencia cuantitativos y cualitativos cotejados con los mejores que existan y adaptados a las necesidades de los distintos Estados miembros y sectores;
- Plasmar estas directrices europeas en medidas de política nacional y regional, estableciendo objetivos específicos y dando los pasos adecuados, sin perder de vista las diferencias nacionales y regionales;
- Organizar periódicamente controles y evaluaciones entre homólogos como procesos de aprendizaje mutuo.
- Partir de un planteamiento “de abajo arriba” en el que participen activamente los interlocutores sociales y la sociedad civil

La guía y coordinación de este nuevo método será en adelante asumida directamente por el Consejo Europeo, quien, en una sesión que deberá celebrarse cada primavera, determinará los mandatos correspondientes y garantizará su cumplimiento.

Pleno Empleo en una Unión competitiva


En la Cumbre de Estocolmo de marzo de 2001 los Estados miembros decidieron comprometerse a procurar el pleno empleo en el marco de una unión competitiva, haciendo frente principalmente al reto del envejecimiento de la población. El Consejo acordó establecer para enero de 2005 unos **objetivos intermedios para las tasas de empleo** en toda la Unión del 67% en general y del 57% para las mujeres, y fijar para 2010 el objetivo de aumentar la tasa media de empleo de los **hombres y mujeres de más edad** (55-64) hasta el 50%.

La **movilidad de los trabajadores** se presentó como otra de las preocupaciones fundamentales del Consejo Europeo de Estocolmo, proponiéndose su promoción por medio de la modernización de los mercados laborales y la eliminación de las barreras que impiden la adaptación. Expresión de esta preocupación es el mandato de creación de un Grupo operativo de alto nivel sobre las cualificaciones y la movilidad, quien ha presentado en febrero de 2002 un **Plan de acción de la Comisión sobre las capacidades y la movilidad**. El Plan revela que los principales desafíos a superar son la existencia de una movilidad profesional deficiente, una escasa movilidad geográfica y una fragmentación de la información agravada por la falta de transparencia de las oportuni-

dades de empleo. Para hacer frente a estos desafíos se proponen las siguientes intervenciones:

- Reforzar la movilidad profesional y la capacitación, garantizando que los sistemas de educación y formación estén en condiciones de dar respuesta a las necesidades del mercado de trabajo, desarrollando las competencias de los trabajadores, reduciendo los obstáculos al reconocimiento del aprendizaje y promoviendo la transparencia y la transferibilidad de las cualificaciones en toda Europa.
- Facilitar la movilidad geográfica, suprimiendo los obstáculos administrativos y jurídicos subsistentes, desarrollando capacidades lingüísticas e interculturales, favoreciendo el reconocimiento de las cualificaciones promoviendo y desarrollando una política de inmigración de ámbito comunitario.





La estrategia europea tiene como propósito principal el pleno empleo por medio de la conversión de la UE en la economía del conocimiento más competitiva del mundo

Mejorar la transparencia de las oportunidades de empleo y la información al respecto.

El Consejo Europeo de primavera en Barcelona

La Cumbre de Barcelona de marzo de 2002 aspiraba a simplificar y consolidar la estrategia de Lisboa, esto es a "hacer realidad el cambio". Entre las decisiones que se han adoptado en la Cumbre, cabe destacar que:

- Los interlocutores sociales deberán presentar un informe anual con sus aportaciones al servicio de la estrategia de Lisboa. El primero se presentará en diciembre de 2002.
- Se realizará una evaluación intermedia en 2006 para supervisar los objetivos intermedios de Estocolmo.
- En cuanto a las actuales políticas de empleo:
 - Se prestará atención especial a la formación permanente, la calidad del trabajo y la igualdad entre sexos.
 - Cuando se persigan rebajas fiscales, deberá darse prioridad a los trabajadores con salarios más bajos.
 - Se revisarán los aspectos que desincentivan la búsqueda de puestos de trabajo.
 - Se procurará una revisión salarial según criterios de productividad.
 - Se revisará la normativa sobre contratación laboral, con vistas a promover mejores trabajos.
 - En 2010 se habrá de prestar servicio de acogida al menos al 90% de los niños de edad comprendida entre los tres años y la edad de escolarización obligatoria y, al menos, al 33% de los niños menores de tres años.
 - Se reducirán los incentivos a la jubilación anticipada, aumentando las oportunidades de los trabajadores de mayor edad. Para 2010 se elevará progresivamente en torno a 5 años la edad media en que se produce el cese efectivo de actividad de las personas en la UE.

De otra parte, con objeto de poner en marcha el Plan de Acción de la Comisión sobre competencias profesionales y movilidad en la UE, el Consejo de Barcelona determina que habrá de crearse una tarjeta de seguro de enfermedad europea que sustituya los actuales formularios en papel para obtener asistencia sanitaria en otros Estados miembros y poner en marcha un sitio único en Internet de información sobre la movilidad laboral en Europa.

De cara al futuro

El Consejo Europeo de Barcelona de marzo de 2002 y los informes preparatorios del Consejo llaman la atención sobre la necesidad de realizar ajustes que permitan mejorar la aplicación de la estrategia:

- Es conveniente reducir el número de directrices pero incrementar la eficacia en la coordinación con otros procesos. Se precisa además un reparto más claro de tareas entre los actores, así como un compromiso mayor de los interlocutores sociales. En lo que hace al Pacto Europeo para el Empleo la lista de participantes en el diálogo debería extenderse a los responsables de la política de cohesión. El Comité Económico y Social, por su parte, reclama que, en la definición de las Directrices para el empleo, participen los Ministros de Educación de los Estados miembros, a fin de favorecer el aumento del conocimiento generalizado. Esta nueva cultura de participación debe conducir, además, a la implicación de empresas de la nueva y la vieja economía, instituciones de protección social, centros de enseñanza, organizaciones socioprofesionales, etc.
- El nuevo proceso abierto de coordinación debe evolucionar para alcanzar plena eficacia. Se impone, en este sentido, una mejor coordinación de la implicación de los agentes públicos y privados a fin de provocar un verdadero efecto abajo-arriba. El diálogo multilateral debe abordar, además del empleo y la economía, otras políticas en sinergia con la creación del empleo, tales como la política empresarial, el mercado único, la educación y la formación, la protección social, la regulación de mercados financieros, la exclusión social y pobreza, el transporte, la energía, el medioambiente...
- Es preciso seguir trabajando para reforzar los mecanismos que permiten compaginar la vida familiar y laboral, a fin de lograr una tasa de empleo femenino más alta.
- Debe integrarse a los grupos más desfavorecidos en el mercado laboral, desplegando políticas de apoyo con la participación de la sociedad civil organizada. En especial debe fomentarse la igualdad de oportunidades y de trato de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, y mejorarse la situación de los ciudadanos de terceros países y de otros inmigrantes residentes.
- Por último es preciso reforzar los mecanismos de seguimiento y evaluación de los distintos procesos que conforman la Estrategia Europea del Empleo. Para ello se hace imprescindible mejorar y proyectar nuevos indicadores que permitan comparar de modo eficaz la evolución del empleo en los países de la UE.

Los retos del empleo y el trabajo en la Sociedad de la Información

Cecilia Castaño Collado

Catedrática de Economía Aplicada, Universidad Complutense de Madrid.

En este artículo propongo una reflexión acerca de los cambios en el empleo y el trabajo como consecuencia de la difusión de la Sociedad de la Información, partiendo de la idea de que la tecnología no tiene por qué ser excluyente si la voluntad humana no lo es.

La actitud de los ciudadanos ante los cambios tecnológicos y sociales suele ser de cautela, una mezcla de miedo y esperanza. Esperanza porque el progreso y la innovación abren enormes posibilidades de futuro y resuelven problemas; miedo porque siempre hay sectores y grupos sociales con dificultades para adaptarse a las nuevas situaciones a los que sus beneficios potenciales no les alcanzan.

Esta consideración es especialmente oportuna desde la perspectiva de la sociedad actual, la Sociedad de la Información, una realidad en permanente cambio¹. A lo largo del siglo XX hemos pasado de la **sociedad industrial** (acceso masivo a bienes producidos por otros) a la **sociedad post-industrial** (acceso masivo a servicios producidos por otros) y a la **sociedad de la información** (acceso masivo a la información generada por otros)². Cada una de estas transiciones ha significado el auge de las actividades productivas más relacionadas con las nuevas tecnologías, y por tanto de los empleos que eran necesarios para ellas. Por el contrario para otras actividades y empleos ha significado declive y desaparición.

El Profesor Manuel Castells define la SI³ a partir de la difusión generalizada de las **tecnologías de la información**. Una nueva forma de producción y organización mundial, la **globalización** (interdependiente, que funciona en tiempo real y favorece la intensificación de la competencia a todos los niveles); un nuevo modelo de empresa, la **empresa red** (constelación de unidades productivas con estructura más plana, flexible y adaptable); por último, pero no menos importante, **Internet**, la infraestructura que ha hecho posible la Sociedad de la Información. Sin Internet no sería posible funcionar en red y controlar procesos de producción y mercados de tamaño planetario.

Al igual que ocurrió con la generalización del uso de la electricidad, el teléfono o el automóvil, nuestra forma de vivir se modificó. Pero el proceso actual es más acelerado: si fueron necesarios

46 años para electrificar el 30 por 100 de los hogares norteamericanos y 38 para conectar el teléfono en el 30 por 100 de los mismos y 17 para la televisión, Internet alcanzó al 30 por 100 de dicha población en solo 7 años. Todo esto afecta al ámbito personal de los ciudadanos que tienen cada vez más posibilidades de acceso instantáneo a todo tipo de informaciones y servicios, y determina usos del tiempo y el espacio diferentes porque el tiempo ya no determina la proximidad.

Pero los cambios sociales más intensos son los que afectan al empleo y al trabajo, porque la productividad y el crecimiento económico ya no dependen del esfuerzo físico, ni de la aportación de mayores cantidades de factores de producción. Por el contrario, dependen del esfuerzo en ciencia y tecnología, cualificación de la mano de obra e inversión en capital humano, calidad de la información y la gestión.

Como consecuencia, en los países de la OCDE se reducen los empleos directos (sustituídos o desplazados) y aumentan los empleos indirectos, ya que el empleo tiende a concentrarse en actividades de manejo de información, tanto en la industria como en los servicios. Aumentan considerablemente las ocupaciones intensivas en información de alto nivel (directivos, profesionales y técnicos). Sin embargo también crecen, aunque en menor medida, ocupaciones de los servicios muy poco cualificadas aunque utilicen tecnologías de la información (por ejemplo, cajero de supermercado).

Aumentan de forma simultánea los extremos alto y bajo de la estructura ocupacional, lo que favorece la polarización. Aunque la mayoría de las ocupaciones siguen siendo de baja cualificación (dependiendo del país, entre dos tercios y tres cuartos del empleo), la cuota de ocupaciones de alta cualificación está creciendo en todos los países de forma continuada. Sin embargo las categorías laborales que más crecen son los empleos temporales, a tiempo parcial y el autoempleo, que ya representan casi el 40 por 100 del empleo.

En los países desarrollados asistimos a una crisis del modelo laboral tradicional⁴, que afecta de forma diferente a hombres y mujeres, ya que aumenta el empleo femenino en servicios y se reduce el empleo masculino industrial⁵.

El prototipo de obrero industrial que sostiene su familia con

En la Sociedad de la Información, el Estado de Bienestar es más necesario que nunca, entendido como el derecho a las prestaciones por ser ciudadanos

un empleo estable y bien pagado, el llamado *bread winner*, está en proceso de desaparición. Ahora se crean empleos inestables y el empleo experimenta un doble proceso de feminización: por una parte, aumenta el empleo femenino; por otra, las condiciones, siempre peores, del empleo femenino tienden a generalizarse, a afectar a todos los empleos. En Estados Unidos se han reducido las diferencias salariales entre hombres y mujeres porque los salarios masculinos han bajado, no porque hayan aumentado los femeninos.

Los trabajadores rotan por múltiples formas laborales (temporal, tiempo parcial, autónomo, subcontratado, consultor) a lo largo de su vida y están menos tiempo en la misma empresa. Si en California ese tiempo es, en media, de 3 años, en España el 40 por 100 de las mujeres ocupadas tienen una antigüedad en el empleo inferior a cuatro años.

Cambian las **tareas de trabajo** porque se exige a los trabajadores que interpreten instrucciones emanadas del ordenador y tomen decisiones, hasta un cierto nivel. Se difuminan las jerarquías y se trabaja en equipos compartiendo responsabilidades. La relación con los compañeros se establece mediante redes.

También cambia el **tiempo de trabajo**. La jornada se alarga y se trabaja no sólo desde la oficina, sino desde cualquier parte -el auténtico teletrabajo-. De esta manera los tiempos personal y de trabajo se mezclan, dejando y recibiendo mensajes. En consecuencia, el tiempo colectivo no responderá a un único ritmo, como antaño, sino que tendrá más cadencia personal y será extraño que todos trabajen, compren, coman ó duerman a la misma hora.

El **espacio de trabajo** se ve afectado porque la oficina que hoy conocemos responde al antiguo concepto de las primeras oficinas situadas en los altillos de las fábricas, que reproducían la ordenación de los talleres con filas de mesas. Hoy se trabaja desde casa y desde cualquier sitio. Hay empresas que ofrecen "hoteling": sus visitantes son empleados nómadas de sus propias empresas, a los que un conserje asigna teléfono y mesa portátil. Para compartir ideas, existe un espacio de reuniones.

Los **sistemas de remuneración** se modifican de forma distinta para cada tipo de empleo: Incentivos (stock options) y reducción del tiempo de trabajo para los muy cualificados. Precariedad, bajos salarios, inmigración, para los puestos no cualificados. La tendencia general es que las retribuciones estén ligadas al cumplimiento de objetivos.

Todos estos cambios determinan la aparición de nuevos problemas para los trabajadores y las empresas.

Los trabajadores, en condiciones más inestables de empleo, son más vulnerables frente a sus empleadores. Las relaciones laborales se individualizan y pierde importancia la negociación colectiva. Esto aumenta las diferencias y desigualdades entre los propios trabajadores. Aparecen nuevas enfermedades laborales relacionadas con el estrés que provoca la toma de decisiones en un entorno tan complejo e inestable.

Aunque se reduzca la jornada de trabajo legal, el tiempo de tra-

bajo aumenta, ya que se espera que los empleados estén disponibles o localizables fuera de su horario a través de teléfonos móviles. Se impone el trabajo a turnos y aumentan los empleos con horarios peculiares. La necesidad de adaptarse al cambio tecnológico también demanda tiempo para formación fuera

de las horas de trabajo.

Pero las empresas también hacen frente a nuevos problemas. Su esfuerzo en formar a los más cualificados cuenta con el riesgo de perderlos, atraídos por ofertas de otras empresas o por la posibilidad de crear su propio negocio.

Los directivos empiezan a experimentar ciertas formas de fragilidad. Su poder ya no se basa en disponer en exclusiva de información inaccesible a los demás. Ahora sus estrategias, alianzas, declaraciones, así como su gestión cotidiana, son más transparentes y sometidas a escrutinio: todo deja rastro en el disco duro del ordenador o en los recibos de la tarjeta de crédito.

La gestión del tiempo, esencial para una conducta eficiente, determina demandas muy exigentes, en términos de tiempo y estrés, sobre directivos y ejecutivos. Demandas de información instantánea, decisiones rápidas y continua adopción de tecnologías nuevas y cada vez más complejas.

En conclusión, podemos afirmar que los sectores más dinámicos de la Sociedad de la Información crean empleos de calidad, mejores en salario, cualificación y condiciones de trabajo. Pero otros empleos son desplazados -destruidos, subcontratados, transferidos a otros países y regiones.

El aumento de los requerimientos de cualificación segrega la fuerza de trabajo en función de la educación, lo que ya de por sí es un sistema segregado. Pero no estamos ante el fin del trabajo, ni ante la descualificación generalizada, sino ante procesos de dualismo y segmentación en función del género, el nivel de estudios, la etnia y el lugar de nacimiento y residencia.

¿Aumenta la precariedad? Depende. Las condiciones empeoran para los no cualificados, jóvenes, mujeres y en los países en desarrollo. Para los cualificados en países desarrollados, puede darse en el periodo de incorporación al mercado de trabajo. Lo que aumenta son las diferencias entre los más fuertes y los más débiles. Por eso, el Estado del Bienestar es más necesario que nunca, entendido como derecho a las prestaciones por el hecho de ser ciudadano, no sólo para los trabajadores. También los sindicatos han de jugar un importante papel y reforzarse como actores sociales representativos de intereses generales.

revista **empleo**

1. Instituto de Desarrollo Regional (2002): Andalucía ante la Sociedad de la Información, Informe de Investigación elaborado para Consejo Económico y Social de Andalucía.
2. Informe Telefónica 2000 sobre la Sociedad de la Información.
3. Manuel Castells (2000), La Era de la Información, Vol. 1, 31.
4. IDR (2002) Op.cit.
5. Cecilia Castaño et al. (1999): Diferencia o Discriminación. La Situación de Las Mujeres en el Mercado de Trabajo y las Tecnologías de la Información.

De la reflexión a la práctica

La orientación profesional: un derecho fundamental

Josefa Jiménez Martínez
Orientadora Profesional del Programa "Andalucía Orienta". Jaén.

La orientación profesional es la profesión de quienes creen en el desarrollo humano y valoran profundamente a las personas. El papel de los orientadores es similar al que representa el Mago Merlín en El Caballero de la Armadura Oxidada (**Robert Fisher, 1997**). El mago es el guía que acompaña al Caballero cuando anda perdido tanto físicamente como cuando su desorientación es de ámbito personal. En el ascenso que el Caballero realiza hacia la Cima de la Verdad, que representa en el libro la superación personal, transita un camino plagado de obstáculos que debe superar por sí mismo, y es ayudado por Merlín a descubrirse, a desprenderse de la armadura que le presiona el cuerpo y la coraza de prejuicios que le impiden avanzar.

La orientación profesional es facilitadora de cambios, está centrada en la persona, acompaña en los procesos de transición en la vida, acerca al mercado laboral, se anticipa a oportuni-

dades, superar entrevistas de selección, obtener información sobre empresas, etc. Todos estos conocimientos y habilidades son necesarios, pero no suficientes. Como dice el proverbio "Qué sentido tiene correr si estamos en la carretera equivocada". Por tanto la primera cuestión será revisar si las metas que perseguimos son realistas y cuestionar el propio posicionamiento con actitudes y pensamientos constructivos. La vida es una continua elección, la orientación es un recurso que facilita la toma de decisiones, por tanto es un proceso que se debe iniciar en la escuela y acompañar hasta la madurez. Es necesario que los caminos que elegimos para ascender por la cima de la realización personal y profesional sean elecciones racionales y motivadas.

Los tiempos han cambiado y con ellos los esquemas mentales que nos ayudan a guiarnos por el laberíntico mundo que nos rodea. Las tendencias actuales del mercado hacen que todos los ciudadanos debamos replantearnos todo lo aprendido res-

pecto a la realidad laboral. Han cambiado los sistemas de organización y producción de las empresas, el tiempo del trabajo, desaparecen las fronteras, el empleo estable ya no es habitual,... Todo está inmerso en una constante evolución que no podemos obviar puesto que esta realidad no es ajena, es la nuestra. ¿Qué podemos hacer ante este panorama tan estresante? Podemos escondernos e intentar cubrirnos con el escudo de la ignorancia,

sin embargo esta alternativa conduce a la desorientación, frustración, genera sentimientos de pesimismo y actitudes negativas en todos los aspectos de la persona, pues educación, trabajo y vida personal están relacionados de forma muy estrecha. La otra alternativa conduce al empleo, al mantenimiento del mismo, y a la mejora constante como seres humanos, primero, y como trabajadores, después. ¿Y esto cómo se consigue?

El conocimiento, ésta es la clave. El querer conocer puede ser un buen comienzo. La alternativa que hemos elegido conlleva una actitud responsable donde cada uno de nosotros toma consciencia de su propia realidad y del posicionamiento que tiene y desea tener en el futuro.

La orientación profesional es la profesión de quienes creen en el desarrollo humano y valoran profundamente a las personas

des y obstáculos, motiva hacia la acción, potencia la autonomía personal, da valor a los recursos personales, desarrolla competencias individuales y sociales, facilita desaprender lo conocido para aprender lo nuevo. La orientación profesional actualmente se entiende enmarcada en un sistema continuo, flexible y universal que acompaña a lo largo de la vida y es integrador de los diferentes aspectos de la persona.

No obstante, todavía hay quien piensa que la orientación profesional es una elección y que es necesaria en momentos puntuales de la vida, en aquellas situaciones límite en las que no se encuentran alternativas respecto al futuro laboral. A los centros de orientación acuden personas solicitando ayuda para realizar su curricu-

Los profesionales de la orientación son los guías que hacen ver las alternativas, los recursos personales y profesionales con los que cuenta cada persona, las consecuencias de sus decisiones, pero realmente cada persona es la protagonista de su propio proceso de cambio. La orientación tiene la intención de escuchar a las personas y comprender sus necesidades personales, profesionales y sociales, sin prejuicios, sin esquemas prefijados ni estereotipos. Todas las personas son importantes. Todas las personas cuentan con recursos. Todas las personas pueden desarrollarse personal y profesionalmente. Lo importante son las personas.

El significado de la orientación en cada persona está en función de las necesidades de cada cual, como en los casos siguientes:

María Angeles acudió hace meses a un centro de orientación movida por la inquietud de conocer qué podía hacer con su futuro. La verdad es que no sabía muy bien lo que buscaba. Al entrar se sorprendió de encontrar a muchas personas, unas estaban mirando tabloneros de anuncios, otras revisaban listado de cursos,... vio una sala donde algunos esta-

ban delante de ordenadores con anotaciones, otros estaban leyendo periódicos,... pensó que realmente eran personas que habrían tenido más oportunidades que ella. De repente se sorprendió a sí misma rellenando una ficha para pedir cita con los orientadores profesionales y la citaron unos días después. Acudió a la cita algo nerviosa, tenía la sensación de que le iban a hacer un examen que estaba segura que suspendería. Sus miedos se desvanecieron enseguida. Después de casi una hora con la orientadora salió pensando que no había dejado de hablar, quizás, es la primera vez había hablado tanto de sí misma. Después de varias entrevistas individuales con la orientadora tiene un poco más claro qué dirección puede seguir para conseguir su meta profesional, y por fin se ha animado a participar en los talleres de grupo que se organizaban en el centro. Allí ha conocido a otras personas con las que ha compartido sus temores y también sus esperanzas, y junto a las que ha aprendido a hacer entrevistas de selección, a organizarse para buscar empleo, a saber dónde y cómo buscar,... Ayer asistió de nuevo a una cita individual, y a la pregunta sobre qué le ha aportado este servicio nos comentó: "Ahora sé por dónde puedo moverme, se han abierto puertas que no sabía que existían, he conocido gente y esto me ha animado porque soy muy tímida. Han dado valor a lo que tengo... He aprendido a conocerme mejor y a saber



qué puedo hacer. He aprendido a superar los miedos a las entrevistas, a hacer el currículum, a expresarme mejor, y también a rellenar solicitudes para trabajos que te hacen preguntas que no sabes cómo responder..."

Ella siempre fue buena estudiante, pero tras finalizar los estudios primarios no tuvo muchas oportunidades, después se casó y vinieron los hijos. Ahora está retomando su vida y está decidida a esforzarse por realizar sus sueños. De momento está a la espera de realizar un curso del área sanitaria porque ha descubierto que su vocación siempre ha sido ayudar a los demás, de hecho lleva muchos años cuidando ancianos, vale para esto y puede hacer de ello su profesión. El primer paso que va a dar es formarse para aumentar sus oportunidades de conseguir un empleo.

El caso de Luis es diferente, es joven y tiene estudios universitarios. Cuando acudió al Servicio de Orientación hacía unos meses que había terminado la Licenciatura en Ciencias Políticas y tras descubrir que la salida laboral no la tenía nada fácil se puso en contacto con amigos que le animaron a solicitar este servicio. En la actualidad ha terminado un curso de "Técnico de marketing" y tiene previsto en los próximos meses mejorar su nivel de inglés y el manejo de las herramientas informáticas.

"Me han ayudado a marcarme horizontes, antes nunca veía un anuncio donde indicaran: *se necesita licenciado en Ciencias Políticas*, pero ahora sé que lo que buscaba no lo encontraría, sé que tengo que centrarme en una ocupación concreta que me guste, pero la titulación no es suficiente, me voy a centrar en el área del marketing porque tiene demanda y además es la que más me atrae de las

posibilidades que he barajado. Ahora sí encuentro en internet y otros medios: *se necesita técnico de marketing* y para esto me estoy preparando. Desde que estoy viniendo al centro estoy más animado, más motivado y me he empezado a mover por fin. La cosa es que estoy sin empleo pero no paro ni un momento. Creo que los que son autodidactas en la búsqueda de empleo se pierden mucha información y pueden elegir el camino equivocado”, nos comenta Luis.

Como en los casos anteriores muchos ciudadanos se dirigen a los centros de orientación con el ánimo de obtener respuestas, en otras situaciones con inquietudes empresariales e ideas novedosas que quieren poner en marcha para generar su propio puesto de trabajo. La economía andaluza ofrece posibilidades para la generación de nuevas iniciativas empresariales y las administraciones públicas ofrecen numerosos recursos que facilitan la puesta en marcha de estas ideas. Sin embargo, los profesionales de la orientación además de fomentar la cultura emprendedora con el ánimo de generar empleo deben procurar **transmitir valores a los emprendedores que incorporados a su propia cultura se manifiesten en comportamientos que beneficien las condiciones del empleo, pues el desarrollo socioeconómico general es un reto que es responsabilidad de todos.** Ettore Gelpi comentaba : “Los usuarios, mejor informados y concienciados, podrán ser uno de los motores de cambio estructural del trabajo si pasan de la situación de objetos a la de colaboradores. Los usuarios pueden contribuir a cambiar la naturaleza del trabajo, gracias a sus objetivos y a su sensibilidad...” (Ettore Gelpi. El futuro del trabajo.)

Los orientadores han de ayudar a los futuros emprendedores a desarrollar competencias personales que les permitan detectar necesidades, superar los obstáculos y desarrollar su capacidad de tomar decisiones con el ánimo de buscar la calidad en cada trabajo y/o servicio que ofrezcan a la sociedad.

Las personas que **voluntariamente** demandan orientación profesional no sólo han de encontrar en cada centro un servicio de información y asesoramiento para orientar su trayectoria profesional en ocupaciones que se demandan en el mercado laboral actual, sino que **el objetivo es que reciban** una atención desde una perspectiva integral que les ayude a mejorar su capacidad de cambio, de anticiparse, a compatibilizar la vida personal y profesional,... para conseguir que cada persona aumente su autonomía y se responsabilice en mayor medida de su propio destino. Y esto no se consigue con la entrega de listados de empresas, de las titulaciones existentes, con modelos de cartas de presentación y consejos para superar entrevistas de selección. La labor de los orientadores y las orientadoras va más allá: escuchar, cuestionar, motivar, ilusionar, innovar... Debemos de ser capaces de sacar lo mejor de cada persona y que ella lo conozca y reconozca. Debemos saber interpretar los mensajes que

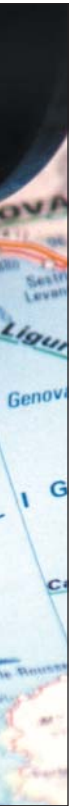
nos comunica su voz, pero también los que nos envía su mirada, sus actitudes y comportamientos, su entorno social y familiar,... para que las actuaciones que consensuamos con cada ciudadano sean lo más ajustadas a su realidad.

Por tanto, las intervenciones que se realizan desde el ámbito profesional de la orientación deben tener carácter proactivo, no sólo para los momentos críticos, sino como **medidas preventivas** para anticiparse a los cambios, mejorar las condiciones existentes y prevenir dificultades futuras.

El referente de la orientación ha de ser la igualdad de oportunidades, en especial para aquellas personas que encuentran más dificultades para acceder al mercado de trabajo, la solidaridad y la justicia social. Estos principios implican la colaboración de todos y cada uno de nosotros, cada cual desde su ámbito personal y profesional puede realizar su aportación para conseguir dibujar un futuro donde haya **empleo para todos**, para que estos empleos sean más estables y mejor adaptados a las competencias del individuo y a las necesidades del mercado laboral. Debemos conseguir una integración eficaz entre todas las instituciones implicadas en educación, formación y empleo, donde el papel de la orientación es fundamental para dar transparencia al mercado laboral.

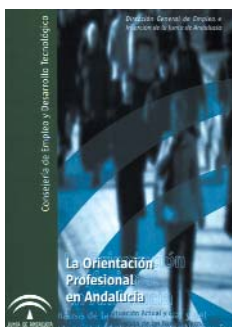
Los profesionales de la orientación profesional recibimos a diario a personas que se equivocaron con la elección de sus estudios, que han perdido un empleo y no saben cómo incorporarse de nuevo a mundo laboral, que trabajan pero no están satisfechos y quieren dar un giro a su carrera, otras que quieren trabajar pero no saben en qué, otros que han realizado muchos cursos y no salen de esa dinámica,... Son personas jóvenes, mayores, hombres, mujeres, de zonas rurales, de la periferia o del centro de la ciudad. Sus necesidades son diferentes y los recursos con los que cuentan también, pero comparten **la necesidad de orientarse a lo largo de toda su trayectoria vital y tienen derecho a contar con los recursos necesarios que les permitan un desarrollo personal, profesional y social en cada etapa de su vida.**

En definitiva, los nuevos tiempos exigen a las personas que deciden incorporarse al mercado de trabajo y/o permanecer en él que desarrollen unas competencias personales, que unidas a las propiamente profesionales, les permitan actuar con iniciativa y enfrentarse firmemente a los cambios con confianza en sus propias capacidades y emprendan acciones en consecuencia, el querer hacer es su responsabilidad y el paso previo a la acción. Es necesario desarrollar la curiosidad para llegar más allá de lo obvio, y fomentar unas redes sociales que faciliten el intercambio de opiniones e información que aumente el grado de implicación y participación social. El reto de la orientación es acompañar en este proceso y ayudar a interpretar las oportunidades de las realidades presentes y futuras. Es un derecho fundamental de todos los ciudadanos.



Publicaciones

La Orientación Profesional en Andalucía: Análisis de la situación actual del potencial de aplicación en las Nuevas Tecnologías (2001). 75 páginas.



En los últimos años se viene reconociendo, en toda Europa, la gran importancia de la orientación dentro de las políticas activas, como apoyo proactivo a la persona. Para aproximarnos a la situación de los Servicios e Iniciativas de Orientación en Andalucía, sus necesidades y sus posibilidades, la presente publicación toma una doble perspectiva: el análisis de la realidad y la prospección acerca de nuevos enfoques y tendencias.

A lo largo de la primera parte se muestran las características actuales de los centros de orientación (distribución territorial, tipo de servicios prestados, técnicas utilizadas, etc.), complementándolo con una descripción de los usuarios que atienden y sus motivaciones y expectativas para acudir a un servicio de orientación.

En la segunda parte se presenta una serie de propuestas metodológicas e instrumentales útiles para acompañar el proceso de cambio que se viene produciendo en el campo de la Orientación Profesional, destacando las "buenas prácticas" dirigidas a la mejora de la profesionalidad, así como la incidencia de las nuevas tecnologías de la comunicación y la información.

Manual de Estilo. La imagen y las formas en Andalucía Orienta (2001). 41 páginas.



La Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico inicia en el año 2000 los Servicios de Orientación Profesional ANDALUCÍA ORIENTA. Desde sus inicios, el cometido de estos servicios es atender a la población andaluza en sus necesidades de asesoramiento para la búsqueda de empleo.

La puesta en marcha de ANDALUCÍA ORIENTA exige la progresiva homogeneización del modelo de funcionamiento de los servicios adscritos. Se trata de compartir unos principios básicos que permitan definir, tanto en el desarrollo de acciones específicas como en la práctica diaria, un "estilo propio".

El Manual de Estilo proporciona a los trabajadores y trabajadoras de los servicios pautas de actuación, que redundan en la calidad formal de la atención prestada y en la generación de una visión de conjunto moderna, identificativa y única. En definitiva, el Manual se dirige a la consecución de unas "señas de identidad" de ANDALUCÍA ORIENTA en cuanto a modus operandi, que abarca todas las formas de expresión de los servicios, ya sea la imagen corporativa, la decoración, y sobre todo, el estilo de trabajo de los profesionales, respecto a comportamientos y comunicación.

La Orientación Profesional en el Programa Andalucía Orienta (2002). 315 páginas.



Los Servicios de Orientación de ANDALUCÍA ORIENTA se configuran como una vía de acceso al empleo y a las políticas activas, generándose desde ellos, en base a la realidad de las demandas, tanto métodos e instrumentos para la intervención, como sistemas de análisis y evaluación de resultados. Todo ello en base a un modelo consolidado de funcionamiento homogéneo y coordinado de las acciones de orientación provinciales y autonómicas.

Esta publicación describe en detalle los procedimientos seguidos, su carácter y calidad. Estructurado en nueve módulos, comienza presentando el Programa ANDALUCÍA ORIENTA, el contexto en el que surge y donde se enmarca en la actualidad, así como el perfil de la población usuaria de los servicios que se prestan. Se detallan los procedimientos utilizados en las fases del programa, dedicando un apartado específico a la evaluación de los datos e información. Asimismo, se muestra uno de los principales elementos de ANDALUCÍA ORIENTA, el Servicio Telemático de Orientación (STO). El último módulo pretende sensibilizar sobre el apoyo a aquellas personas que más lo necesitan, haciendo realidad los planteamientos de la discriminación positiva, dirigida a favorecer la inserción laboral y evitar la exclusión social de los colectivos más desfavorecidos.

Centros Especiales de Empleo de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Directorio. 66 páginas.

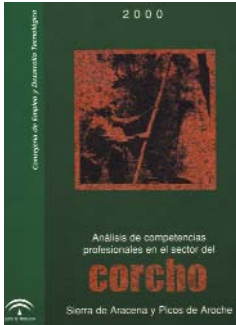


El Gobierno de la Junta de Andalucía, desde siempre ha apostado por el fomento del empleo de personas discapacitadas. Por ello, junto a los incentivos establecidos tanto para la creación como para el mantenimiento del empleo de personas discapacitadas en Centros Especiales de Empleo, también es necesario dinamizar la comunicación e interrelación entre estos Centros.

Los Centros Especiales de Empleo desarrollan actividades a unos niveles de eficiencia y calidad equiparables al de cualquier empresa que compite en el mercado, sin perder por ello el componente social y de integración de personas con discapacidad que lo caracteriza.

Con objeto de facilitar la máxima información referida a las actividades de los Centros Especiales de Empleo inscritos en el Registro de la Comunidad Autónoma de Andalucía, y divulgar entre las empresas la existencia de estos Centros, la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico edita el presente Directorio. En el mismo aparecen referidas, desde el nombre y vías de contacto de la entidad, hasta su ubicación y la actividad a la que se dedican, pretendiendo con ello que las empresas puedan valorar la eficacia del trabajo desarrollado por los mismos.

Análisis de Competencias Profesionales en el Sector del Corcho. Sierra de Aracena y Picos de Aroche (2000). 138 páginas.



Andalucía tiene un gran peso en la economía nacional e internacional del corcho, aportando un importante potencial de empleo tanto en la gestión de la masa alcornocal como en las industrias de su transformación. Es destacable la aportación de la comarca de la Sierra de Aracena y Picos de Aroche por la gran extensión de su alcornocal, el volumen del parque empresarial y el reciente incremento de segundas transformaciones industriales (industrias de impresión, agroalimentarias, etc.).

Este estudio tiene como finalidad determinar qué factores están incidiendo en los cambios que se están produciendo en este sector. Contiene un análisis de competencias profesionales, y de las debilidades, potencialidades y carencias que se derivan de él. En concreto, los objetivos planteados en el estudio son los siguientes: analizar las tendencias a corto y medio plazo del sector; describir las necesidades de desarrollo y evolución de las empresas del sector para el reforzamiento de su competitividad; identificar las competencias profesionales asociadas y su evolución previsible; establecer las necesidades formativas prioritarias, y presentar nuevas acciones formativas tendentes a aproximar oferta y demanda en el mercado.

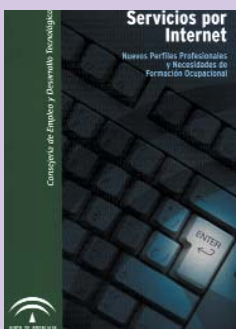
Estudio sobre Detección de Necesidades Formativas y Análisis de Competencias en los Sectores de, Productos Hortofrutícola, Sanidad y Telecomunicaciones (2000). 302 páginas.



La publicación presenta un análisis exhaustivo de las tendencias a corto y medio plazo en la producción hortofrutícola, la sanidad y las telecomunicaciones en Andalucía, identificando las competencias profesionales en dichas actividades, y las necesidades formativas derivadas. Se recogen aspectos de gran interés relacionados con las proyecciones futuras en cada uno de los sectores de actividad señalados, en términos de mercado y competencias organizacionales inherentes.

El empleo y el desarrollo económico y social sustentado en la mejora de las competencias y la formación, son los principales retos a los que se enfrenta la economía andaluza de los próximos años. La información presentada en este estudio permitirá trabajar de manera más eficaz y dar una respuesta más acorde a las exigencias y requerimientos demandados en el mercado de trabajo. El conocimiento que proporciona acerca de los factores que inciden en la evolución de estas actividades y la formación exigida lo convierten en una herramienta de gran utilidad para la aplicación de la políticas activas de empleo, dando así cumplimiento al objetivo prioritario del Gobierno Andaluz, que no es otro que la creación de más empleo y de mejor calidad.

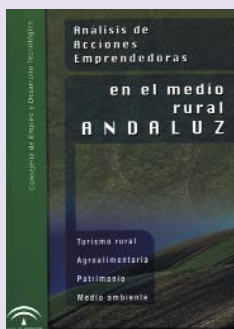
Servicios por Internet: Nuevos perfiles profesionales y necesidades de Formación Ocupacional (2000). 252 páginas.



La eclosión y la extensiva aplicación de Internet a los procesos productivos está produciendo una revolución de gran calado, cuyo impacto social y económico en Andalucía es todavía difícil de evaluar con cierta precisión y rigurosidad. En el ámbito del empleo, Internet se presenta con dos caras contradictorias: por un lado, ofrece interesantes oportunidades para crear empleos directos e inducidos en la economía regional, mientras que, por otro lado, encierra inquietantes amenazas por destruir empleo en sectores económicos tradicionales.

En este estudio se analiza las exigencias en materia de empleo y formación que se presentan con las nuevas posibilidades de intercomunicación puestas de relieve con Internet. Su finalidad es servir de guía para planificar las acciones de formación dentro de dicho ámbito, así como de prever la futura incidencia que dicho sector pueda tener en Andalucía. Se analizan los agentes intervinientes en la prestación de servicios por Internet y las actividades laborales y profesionales con mayor incidencia de estos servicios, como son la teleformación y el teletrabajo; finalmente, presenta los perfiles profesionales más demandados, así como sus necesidades de formación.

Análisis de Acciones Emprendedoras en el Medio Rural Andaluz (2001). 248 páginas.



El protagonismo de las pequeñas y medianas empresas en la creación y mantenimiento del empleo y, con ello, en el desarrollo social y económico, es incuestionable, especialmente en el ámbito local. Así, la Junta de Andalucía viene desarrollando diferentes programas dirigidos a facilitar a los emprendedores el acceso al autoempleo y la creación de empresas, mediante el apoyo a la orientación, formación y ayudas económico-financieras. Pero la planificación de estas acciones requiere ana-

lizar la detección de necesidades y la participación de los agentes socioeconómicos de los diversos territorios y el fomento de las relaciones entre los colectivos destinatarios y organizaciones empresariales.

Esta publicación recoge el resultado de varios trabajos de investigación realizados en espacios rurales al objeto de identificar tanto el tejido empresarial existente en torno al Turismo Rural, el Medio Ambiente, el sector Agroalimentario, y el Patrimonio, como el componente innovador de la empresa rural. La metodología utilizada ha permitido la participación de interlocutores sociales y económicos -empresarios, expertos, asociaciones, etc.-, lo que ha supuesto el establecimiento de relaciones e intercambios entre todos aquellos que intervienen en la configuración del mercado de trabajo en el medio rural andaluz.

Mainstreaming

El concepto de mainstreaming se ha utilizado de forma usual en el conjunto de la Unión Europea desde el inicio de la década de los '90. A pesar de su familiaridad, para muchos sigue teniendo un significado ambiguo, como consecuencia de su imprecisa definición y el amplio abanico de actividades que describe según la materia a la que se aplique.

En términos generales cabe definir la actividad de mainstreaming como el proceso que permite que acciones concretas tengan un impacto sobre las políticas y las prácticas. Engloba la identificación de lecciones, la clarificación de elementos y enfoques innovadores que han producido los resultados, su difusión,

validación y transferencia. También forma parte del mainstreaming la fase de apropiación, por otros actores, de los resultados, las metodologías o los elementos clave. Se trata por tanto de influir en el cambio de las políticas y las prácticas por medio de la integración de resultados innovadores que han sido probados con éxito.

La acción de mainstreaming puede adoptar diversas formas. Cuando se ejerce a nivel de iguales se califica mainstreaming horizontal, que puede definirse como la transferencia de lecciones aprendidas a organizaciones similares. La transferencia puede ser específica (un instrumento concreto) o más difusa (contribución a modificar una determinada práctica).

Cuando el mainstreaming adopta la forma de transferencia de innovación de un nivel de gestión/funcionamiento hacia otro, puede calificarse de "mainstreaming vertical" y cabe definirlo como la transferencia de lecciones aprendidas y la integración de todo o parte de los resultados en las políticas y la práctica de los niveles institucional, político, reglamentario o administrativo.

Preguntas y respuestas

¿Qué son las políticas activas de empleo?

Entre las medidas de intervención en materia laboral, destacan por su creciente importancia, las "políticas activas de empleo". Su característica principal es plantear la "lucha contra el desempleo" a través del incremento de los niveles de empleo, "activando" los recursos humanos y económicos que intervienen en el mercado laboral. Para lograrlo se ponen en marcha distintas actuaciones, que afectan a la oferta de trabajo, su demanda o al propio mercado.

La activación sobre la oferta de trabajo se dirige, básicamente, a disminuirla -en volumen de solicitantes o en tiempo de trabajo-, o a mejorar su adecuación a la demanda. Nos encontramos aquí medidas tales como el fomento a las jubilaciones anticipadas o las denominadas "políticas de reparto del trabajo", como son la reducción de la jornada de trabajo o la disminución de las horas extraordinarias. Del mismo modo, se actúa sobre el nivel de preparación, cualificación y reciclaje profesional de la mano de obra a través de la formación, de manera que esté en condiciones de satisfacer los requerimientos cada vez más exigentes que impone los cambios tecnológicos y organizativos del sistema productivo actual.

Por su parte, las actuaciones sobre la demanda de trabajo se orientan a estimular la generación de nuevos puestos de trabajo y la creación de empresas. Para ello, entre otras medidas, se rebajan los costes de contratación laboral por medio de subvenciones directas, se reducen las cotizaciones sociales a cargo de las empresas, o se instrumentan ayudas económicas para la constitución de negocios.

Finalmente, dentro de las políticas activas hemos de mencionar las que actúan sobre los propios mecanismos de intermediación en el mercado de trabajo, mejorando los servicios de búsqueda de empleo, a través de la articulación de programas de orientación, acompañamiento y tutorización al desempleado, facilitando la movilidad laboral, y en definitiva, aportando mayor transparencia y visibilidad al mercado laboral.

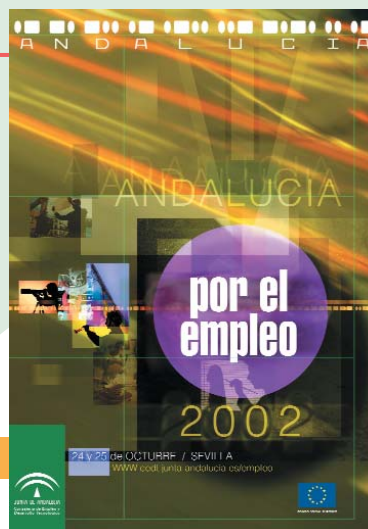
Los esfuerzos de la administración laboral en el ámbito de las políticas activas de empleo han de completarse, necesariamente, con los destinados al mantenimiento y protección de la renta, coadyuvando ambos en una finalidad básica: combatir el paro.

Agenda

Jornadas. "Andalucía por el empleo"

Desde la Dirección General de Empleo e Inserción, responsable de la organización de las Jornadas ANDALUCÍA POR EL EMPLEO, queremos aprovechar el lanzamiento de esta revista para hacer llegar nuestra gratitud a todas aquellas personas que se han interesado por las mismas y han colaborado con esta Dirección General en su desarrollo.

<http://www.empleo.cedt.junta-andalucia.es/jornadasempleo/>



Cómo solicitar el nombre de una cooperativa

Las cooperativas tendrán una denominación que será de uso exclusivo de la misma a la se añadirá las palabras "Sociedad Cooperativa Andaluza" o las siglas "S.Coop.And."

El certificado de denominación se solicita a la Unidad Central de Registro de Cooperativas, adscrita a la Dirección General de Economía Social (Avda. de Hytasa, nº14, 41006 Sevilla, Edificio Junta de Andalucía). Para ello deberá remitirse el modelo de solicitud que será facilitado en la Dirección General de Economía Social.

Servicio Andaluz de Empleo

El proyecto de Ley de Creación del Servicio Andaluz de Empleo fue aprobado por el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía en mayo del presente año. Ha sido presentado y debatido en el Parlamento y se encuentra actualmente en la Comisión Parlamentaria de Empleo y Desarrollo Tecnológico.

El proyecto de Ley configura el Servicio Andaluz de Empleo como un Organismo Autónomo de carácter administrativo, adscrito a la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, con personalidad jurídica y patrimonio propios, así como autonomía administrativa y financiera. Este organismo constituirá el órgano gestor del Servicio Público de Empleo en Andalucía.

Recurso de Inconstitucionalidad

El pasado 23 de julio el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía adoptó el acuerdo de interponer un Recurso de Inconstitucionalidad contra el Real Decreto Ley 5/2002 de 24 de mayo, de Medidas Urgentes para la Reforma del Sistema de Protección por Desempleo y Mejora de la Ocupabilidad.

Traspaso de las Políticas Activas de Empleo

El pasado 5 de septiembre el Presidente de la Junta de Andalucía, Manuel Chaves, y el Ministro de Administraciones Públicas, Javier Arenas, mantuvieron una entrevista en la que acordaron dar un impulso al traspaso de las competencias en materia de políticas activas de empleo. Ambas partes acordaron la celebración de contactos y mesas de trabajo con el objeto de que el traspaso de Andalucía de las políticas activas de empleo fueran una realidad en enero de 2003.

Premio de Investigación "Tesis Doctorales"

Anualmente, el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) promueve la convocatoria del Premio de Investigación "Tesis Doctorales" sobre temas jurídicos, económicos y sociales relevantes para el sistema de relaciones laborales. La finalidad es alcanzar un conocimiento más profundo acerca del comportamiento del mercado de trabajo. Para mayor información, consultar la página web del CARL.

PREVEXP 2002
 VI Congreso Andaluz de Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo
 En el camino de la **prevención**

M Á L A G A
 27, 28 y 29 de Noviembre • Hotel Torrequebrada



Más información: <http://www.prevexpo.com>

La Página Web del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

www.cedt.junta-andalucia.es/carl

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) ha puesto en marcha su página web. El objetivo es ofrecer un instrumento que permita aportar información sobre aquellas materias que conforman el mundo de las relaciones laborales y que pueden resultar de utilidad a empresarios y trabajadores, así como a estudiosos y profesionales de dicho ámbito.



Esta página web ofrece la posibilidad de consultar la legislación social, la doctrina social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (TSJA), los textos de convenios colectivos, el depósito de estatutos de organizaciones empresariales y sindicales, información sobre la negociación colectiva de ámbito andaluz, así como la inscripción en cursos y seminarios. También ofrece información sobre el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA). Dispone además de un Observatorio Laboral que pretende ser un referente de la actual realidad socio-laboral.

Para contactar con

Colabora con la sección

revista de EMPLEO



El Consejo de Redacción de Revista de Empleo agradece a sus lectores cuantos comentarios y sugerencias les hagan llegar, acerca de contenidos y temas que se consideren de interés para ser tratados en nuestra revista. Lograr hacer de Revista de Empleo un instrumento útil para todos los profesionales implicados en el ámbito laboral, así como para la ciudadanía andaluza en general, es un objetivo abierto a la colaboración de todos.

El envío puede realizarse a la siguiente dirección, indicado datos personales (nombre completo y DNI) y teléfono o e-mail de contacto:

Ref. Revista de Empleo.
 Polígono Hytasa,
 C/ Seda, nave 5. 41006 Sevilla
 e-mail: revistaempleo@cedt.junta-andalucia.es

“Pensando en el empleo”

Revista de Empleo anima a la colaboración en nuestra publicación por parte de los expertos y profesionales vinculados a la puesta en práctica de políticas y medidas de empleo y análisis de la situación del mercado laboral. Obvia señalar la trascendencia social del tema, sin duda, complejo y diverso en cuanto a las perspectivas desde las que se puede enfocar. En este sentido, Revista de Empleo considera de sumo interés ofrecer un espacio destacado para la reflexión y opinión argumentada. Las bases para la publicación de artículos son las siguientes:

- 1.- La extensión máxima será de 3 folios en formato DIN-A4 y tipo de letra Arial 11, a los que se sumarán, si así procede, cuadros o referencias gráficas.
- 2.- El texto ha de ir precedido de una página en la que figure Título, autor/es, profesión y centro de trabajo, dirección completa, teléfono o e-mail.
- 3.- Deberá facilitarse una copia del mismo en disquete, debiéndose emplear para la composición del texto el procesador Word.
- 4.- Los artículos que se presenten han de ser inéditos, no se admitirán los que hayan sido publicados anteriormente.
- 5.- El Consejo de Redacción de Revista de Empleo se reserva el derecho a aceptar definitivamente los trabajos. Asimismo, determinará la incorporación del escrito en una u otra edición de la revista en función de la problemática planteada.

Podéis dirigir vuestros artículos al Consejo de Redacción:
 Ref. Revista de Empleo. Polígono Hytasa, C/ Seda, nave 5.
 41006 Sevilla e-mail: revistaempleo@cedt.junta-andalucia.es

iniciativa comunitaria

EQUAL

Andalucía

Periodo 2001-2004

Cooperación transnacional para promocionar nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase en relación con el mercado de trabajo



Inversión total prevista: 48,4 millones de euros Número total de Proyectos: 21

Proyectos promovidos por Agrupaciones de Desarrollo en los que participa la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía

- ♦ Facilitar el acceso y la reincorporación al mercado de trabajo (5 Proyectos)
- ♦ Apoyar la adaptabilidad de las empresas y los trabajadores (2 Proyectos)
- ♦ Combatir el Racismo y la xenofobia en relación con el mercado de trabajo (1 Proyecto)
- ♦ Conciliar la vida familiar y la profesional (4 Proyectos)
- ♦ Abrir el proceso de creación de empresas a todos (5 Proyectos)
- ♦ Reducir los desequilibrios de género entre hombres y mujeres y apoyar la eliminación de la segregación en el trabajo (4 Proyectos)

Dirección General de Empleo e Inserción

Servicios Centrales

Polígono Hytasa, c/ Seda, nave 5. 41006

Tel. 955 033 179 - Fax 955 033 541 - email: infoequal@cedt.junta-andalucia.es

Delegaciones Provinciales de Empleo y Desarrollo Tecnológico

Almería

C/ Hermanos Machado, 4, 2º. 04004

Tel. 950 011 300 - Fax 950 011 252

Cádiz

Plaza de Asdrúbal, s/n

Edif. Junta de Andalucía. 11071

Tel. 956 008 560 - Fax 956 008 566

Córdoba

C/ Manrique, 2. 14003

Tel. 957 003 600 - Fax 957 003 649

Granada

C/ Molinos, 65. 18001

Tel. 958 029 600 - Fax 958 029 601

Huelva

C/ Manuel Siurot, 4. 21004

Tel. 959 010 000 - Fax 959 010 081

Jaén

Paseo de la Estación, 19, 4º. 23071

Tel. 953 013 330/31 - Fax 953 013 394

Málaga

Muelle de Heredia, 26. 29001

Tel. 951 036 542/43 - Fax 951 036 598

Sevilla

Avda. de República Argentina, 21. 41011

Tel. 955 065 600 - Fax 955 065 700



JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico
Dirección General de Empleo e Inserción



FONDO SOCIAL EUROPEO



**TE ABRIMOS LAS PUERTAS
AL EMPLEO Y AL
DESARROLLO LOCAL**



CONSEJERÍA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

<http://www.empleo2.cedt.junta-andalucia.es/raute>