

EMPLEO #14

año 6 - febrero de 2007

EN PORTADA

Empleo y territorio

ENTREVISTA

Michel DELEBARRE

Presidente del Comité de las Regiones

LA TRIBUNA

Heliodoro GALLEGO

Presidente de la Federación Española de Municipios
y Provincias (FEMP)

Francisco TOSCANO

Presidente de la Federación Andaluza de Municipios
y Provincias (FAMP)

OBSERVATORIO

Pensando en el territorio

Una nueva estructura organizativa
para las políticas de empleo



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO



Atrévete a salir de la economía sumergida

La economía sumergida es un lastre que perjudica a toda la sociedad. Sin embargo, trabajar en economía regular tiene muchas ventajas. Podrás solicitar ayudas, asesoramiento e incentivos para la contratación. Pero además, trabajarás seguro, fidelizarás clientes y tendrás futuro como empresa y como trabajador. Atrévete a trabajar en economía regular. Te beneficia a ti y a toda la sociedad.



Edita

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

Consejo de Redacción

Presidente: Consejero de Empleo

Vicepresidente: Viceconsejero de Empleo

Vocales: Directora general de Fomento del Empleo, director general de Intermediación e Inserción Laboral, director general de Formación para el Empleo, directora general de Planificación, directora general de Seguridad y Salud Laboral, director general de Trabajo y Seguridad Social, presidente del CES y presidenta del CARL.

Comité de Redacción

Directora general de Fomento del Empleo, coordinadora de Fomento del Empleo, coordinador de Intermediación, jefa del Servicio de Análisis y Planificación de la Formación Profesional Ocupacional, jefa del servicio de Ordenación y Coordinación Laboral, jefe del Gabinete de Innovación y Programas Preventivos, gabinete de prensa de la Consejería de Empleo.

Firmas

Heliodoro Gallego, Francisco Toscano, Michel Delebarre, Cristóbal Molina, María Rauch, Maravillas Rojo, Miguel Castellano, Federico Castillo, Juan Antonio Márquez, Blanca Miedes, Rosa Vallecillo, Rodolfo Caparrós.

Colaboradores

Ginés Cabanes, Rosa Villegas, Ana Caravaca, Cristina Suero, Alicia Castro, Clara Carmona, José Juan León, María Dolores Porras, Andrés Valverde, Maite García, Olga García, Federico Pozo, Pablo Román, Nuria Bolaños, Rafael Rossi, Ana Rubio, Raúl Losada, Macarena Jiménez, María Carril, Vicente Gallardo, María Arenas, Susana Muñoz, Eva Navarrete, Pablo Saraza, María Luisa Morillo, Domingo Baluffo, Gabriel Sánchez, María Teresa Arias Ayala, Rafael Sivantes Cuesta, Juan Luis Ávila, José Miguel Ruiz, Raquel Cortés, Antonia Chica, Mercedes Etallo.

Agradecimientos

Elvira Saint-Gerons, delegada de la Junta de Andalucía en Bruselas, Consorcio Escuela de la Madera de Encinas Reales, Escuela Taller Útica, Cámara de Comercio de Jaén, Asociación Cardijn, Formación e Innovación Rural S.L., Instituto de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Diputación de Cádiz.

Realización

Cortijo y Asociados / DEC

Imprime

Artes Gráficas Gandolfo

Depósito Legal

SE-3609-02

ISSN

1695-6540

Tirada

20.000 ejemplares

Fotografía

Fernando Ruso, Banco de Imágenes del CNICE (Ministerio de Educación y Ciencia), CONCEMFE, FAMP

www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/revistaempleo
revistaempleo.com@juntadeandalucia.es

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

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

02	LA TRIBUNA
02	> Heliodoro Gallego, Presidente de la Federación Española de Municipios (FEMP)
05	> Francisco Toscano, Presidente de la Federación Andaluza de Municipios (FAMP)
08	EN PORTADA
	> Empleo y Territorio
20	ENTREVISTA
	> Michel Delebarre, Presidente del Comité de las Regiones
26	OBSERVATORIO
26	> Una nueva estructura organizativa para las políticas de empleo
29	> Actuaciones Territoriales Integrales Preferentes para el Empleo
32	> ARGOS, una mirada a los mercados locales de empleo
34	> Gestión de ayudas en prevención de riesgos laborales en colaboración con las UTEDLT
37	> Demanda de formación para el empleo femenino en el medio rural de la provincia de Córdoba
40	> Programas para el fomento del empleo en los territorios
42	A DEBATE
43	> Territorio y Empleo, de la caja negra al casillero múltiple de los lugares
47	> La dimensión territorial del mercado de trabajo
50	EXPERIENCIAS DE EMPLEO
51	> CEMER. Consorcio Escuela de la Madera de Encinas Reales
53	> Escuela Taller Útica
56	> Proyecto Equal ADAPT I+D
58	> Autoempleo e inmigración en la provincia de Cádiz
61	> Proyecto INICIA: Banco de Ideas de Negocio de Jaén
63	PRIMERA LÍNEA
63	> Entre la igualdad y la diversidad: la dimensión territorial de las políticas de empleo
65	> Urbanismo y ordenación del territorio en la creación de empleo
67	AL DÍA
74	RECURSOS DE EMPLEO





Heliodoro GALLEGO

Presidente de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP)

LA TRIBUNA

3

Heliodoro Gallego Cuesta es el Presidente de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) y actual alcalde de Palencia.

Licenciado en Derecho por la Universidad de Valladolid, Letrado del Ministerio de Trabajo y abogado, aunque actualmente no ejerce. Fue colaborador de la Cátedra de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho de Universidad de Valladolid; tutor para Castilla y León y profesor del Centro Iberoamericano de Relaciones Industriales en los estudios de Técnicos Superiores en Relaciones Industriales.

Pertenece a UGT desde 1978 y desde 1988 y hasta la actualidad ha ocupado el cargo de Secretario General del PSOE de Palencia. Fue Alcalde de Palencia desde 1991 a 1995 y portavoz del Grupo Socialista en el Ayuntamiento en la legislatura 1995-1999. Ha sido reelegido alcalde de esta misma ciudad en las municipales de 1999 y 2003. Es, además, Vicepresidente 1º de la Federación Regional de Municipios y Provincias de Castilla y León.

Ha sido Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social en Palencia (1983-1986), Senador por Palencia en sucesivas legislaturas, desde 1986 hasta 2000, siendo miembro, en algunos períodos, de la Comisión de Sanidad y Seguridad Social y Secretario Primero de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social.

La idoneidad del ámbito local en las políticas de empleo

En las últimas décadas ha sido determinante el protagonismo de los Gobiernos Locales como promotores y actores en la creación de empleo y en el fomento del desarrollo económico en sus respectivos territorios. Este protagonismo se dejó sentir ya en los años 80, cuando el paro amenazaba el futuro de muchos pueblos y ciudades. Los alcaldes de entonces sentaron las bases para la intervención local en la lucha contra el desempleo.

Después se produjo una expansión de las políticas de promoción económica y, desde mediados de los noventa, la estrategia de creación de estructuras de gestión de servicios de apoyo al empleo, bien en forma de Agencias de Desarrollo Local, bien como estructuras con diferente denominación, han consolidado la actuación de las políticas locales en este terreno.

A día de hoy, **la intervención local en las políticas de empleo ofrece algunos datos muy significativos; como por ejemplo que en el 92% de los municipios mayores de 10.000 habitantes existen servicios específicos de desarrollo local y empleo**, que mayoritariamente actúan facilitando acciones de empleo y orientación sociolaboral (en un 95%), consejo y apoyo técnico a las empresas y empresarios (85%), asesoramiento a pequeños emprendedores para la gestión de su proyecto empresarial (96%), intermediación laboral (71%) y asesoramiento a empresas en la adopción y gestión de las nuevas tecnologías (41%).

Estos datos son todavía más significativos si los trasladamos a la aportación económica que de su propio presupuesto destinan las Corporaciones Locales a las políticas activas de empleo. Según datos de 2004, en términos relativos, las estimaciones de gasto por habitante significan 9,5 euros de promedio por habitante y año para el conjunto de municipios, y más de 1 euro por habitante para las Corporaciones Provinciales, cifras muy relevantes en términos de esfuerzo presupuestario.

Los Gobiernos Locales, como puede verse, han contribuido a consolidar en sus ciudades y pueblos un amplio abanico de servicios básicos en materia de creación de empleo. Un compromiso que han asumido, en respuesta a las demandas de los ciudadanos, careciendo de los recursos suficientes y de las competencias adecuadas, lo que demuestra una capacidad de gestión y de eficiencia notables.

Pero este esfuerzo encomiable en las políticas activas de empleo se plantea, no lo olvidemos, porque **la Administración Local es el último eslabón de dichas políticas y esta intervención está marcada por algunas carencias que afectan a todo el sistema. Por este motivo, la FEMP considera que el modelo actual debe revisarse bajo los principios de proximidad, subsidiariedad, capacidad y eficacia**, en los que debe inspirarse el papel de las Corporaciones Locales a la hora de profundizar en esta materia.

En un primer estadio, los responsables municipales creemos que es indispensable la integración de las Corporaciones Locales en el Sistema Nacional de Empleo, con competencias bien definidas y una financiación suficiente. Al mismo tiempo, entendemos que **las políticas activas de empleo, desde la perspectiva local, no pueden separarse de otras actuaciones y políticas que inciden en el territorio y que, por ello, es necesaria una planificación integral del desarrollo socioeconómico.**

Por otro lado, resulta imprescindible para la evolución del modelo la participación y colaboración de las distintas instituciones y también de todos los agentes económicos y sociales que actúan en el territorio. Del mismo modo que es necesario una revisión en profundidad de la actual dispersión de acciones y fuentes de financiación, con el fin de que las dotaciones presupuestarias puedan concentrarse y ser asignadas a cada territorio de forma planificada en el tiempo.

Tampoco podemos olvidar, desde el mundo local, el interés en la creación de empresas, porque es un claro síntoma de dinamismo social y porque un municipio en el que se crean empresas estará mejor preparado para abordar periodos de crisis y adaptarse a los cambios que se produzcan por efecto de la oferta y la demanda.

Desde esta perspectiva, **la FEMP plantea que a las Corporaciones Locales se les reconozca su papel como primer nivel del Servicio Nacional de Empleo, en lo que a la intervención en estas políticas se refiere. Además, entre otras cuestiones, aboga por un perfeccionamiento del modelo de colaboración público-privado en la gestión de las acciones que incidan en la promoción del empleo**, en especial las que se refieren a la formación ocupacional, cuya planificación y seguimiento debería realizarse desde los Ayuntamientos o sus órganos autónomos de gestión.

En definitiva, consideramos que el marco actual ha agotado su propia capacidad de perfeccionamiento sobre las bases tradicionales y que, por tanto, es necesario dar cabida a los Gobiernos Locales en el modelo actual, a través de la reasignación de funciones, competencias y presupuestos.

Francisco TOSCANO

Presidente de la Federación Andaluza de Municipios
y Provincias (FAMP)

LA TRIBUNA

5



Francisco Toscano Sánchez lleva treinta años viviendo en Dos Hermanas, la localidad de la que es primer edil, aunque es natural de Sevilla. Con 55 años de edad, es padre de seis hijos y procede de una familia numerosa de catorce hermanos. Estudió derecho en la Universidad de Sevilla, de cuya facultad fue representante estudiantil del 68 al 73.

Como abogado especialista en temas laborales, realizó su formación jurídica en el bufete de Felipe González. En los años 1976 a 1983, ejerció la abogacía tanto por libre como en los despachos de UGT, lo que le permitió el contacto permanente con los movimientos sindicales y con los principales conflictos laborales que se produjeron en Andalucía durante la Transición.

En los comicios de 1983, resultó elegido alcalde de la ciudad de Dos Hermanas y desde entonces ocupa este cargo, que compaginó desde ese año hasta 2003 con el de diputado provincial de Sevilla.

Francisco Toscano Sánchez es presidente de la FAMP desde junio de 2005, después de haber ocupado el puesto de vicepresidente segundo y vicepresidente quinto.

Los Ayuntamientos andaluces como agentes dinamizadores de la economía y generadores de empleo

La Administración Local debe asumir un importante protagonismo como foco de innovación y creatividad, centro de aprendizaje y formación, núcleo de creación de riqueza y empleo y debe erigirse como el punto de encuentro donde convergen modernidad y bienestar, progreso y tradición. **El municipio, como unidad territorial básica, debe ejercer su función como "agente económico" de primer orden, como promotor y catalizador de las iniciativas locales de desarrollo y empleo.** La Gobernanza local debe orientarse a corregir la ausencia de mecanismos que la dinámica de una economía global presenta ante la asignación de recursos del territorio y a la búsqueda del equilibrio entre crecimiento económico y equidad social; así como el respeto al entorno ambiental y cultural.

Tradicionalmente las Entidades Locales hemos mostrado todo el interés en ser los primeros en promover y fomentar la actividad económica y el empleo, con criterios de sostenibilidad y calidad, ya que los Ayuntamientos somos la Institución más próxima al ciudadano y la más capacitada para detectar necesidades y problemas. La promoción de políticas activas de empleo y formación, así como la proyección de parques y polígonos industriales; superficies para usos comerciales, agrícolas y ganaderos, figuran en la agenda de todos los Gobiernos municipales como objetivo prioritario.

La implantación de actividades económicas y los usos económicos en el territorio tienen que ser compatibles con otros recursos, particularmente los residenciales, y con la conservación de los recursos naturales y paisajísticos se deben armonizar los intereses y demandas de los ciudadanos. En este sentido, los Entes Locales andaluces apostamos por favorecer las actividades económicas en nuestro territorio, pero sin renunciar, al desarrollo sostenible de nuestros pueblos y ciudades.

Pero **si en algún aspecto puede y debe ser decisiva la aportación de las Entidades Locales al desarrollo económico y al empleo es en el ámbito de la microeconomía. Nuestro objetivo es el apoyo al autoempleo y la promoción de las pequeñas y medianas empresas, el apoyo a la economía social y a las iniciativas locales de empleo con especial atención a proyectos de jóvenes emprendedores.** Desde los Ayuntamientos andaluces estamos diseñando políticas capaces de rentabilizar los recursos locales con una apuesta firme por la innovación y las nuevas tecnologías.

Para ello se hace imprescindible la participación directa de los Ayuntamientos, Diputaciones y Mancomunidades, a través de la FAMP, en el diseño, desarrollo y evaluación de las políticas activas de empleo y en los diferentes programas de inversiones promovidos por otras Administraciones, aportando la experiencia y el conocimiento que los Ayuntamientos tienen en estas materias y siempre en la búsqueda de empleo de calidad para nuestros ciudadanos y ciudadanas.

La colaboración estable y permanente entre la Federación Andaluza de Municipios y Provincias y el Servicio Andaluz de Empleo viene dando sus frutos y podemos sentirnos orgullosos de servir como ejemplo para el resto de nuestro país. Así, como ejemplo, cabe destacar que Andalucía fue la primera Comunidad Autónoma que incorporó a los Ayuntamientos, a través de la FAMP, en el Consejo de Administración del Servicio Andaluz de Empleo (SAE), asimismo diseñamos conjuntamente un nuevo modelo de servicios denominados Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico (UTEDLT) que ha servido y servirá para avanzar en las políticas de empleo de nuestra Comunidad Autónoma y recientemente se han puesto en marcha las Actuaciones Territoriales Integrales para el Empleo (ATIPE).

Entendemos que las Administraciones Públicas tienen que emplear una nueva estrategia que sume todos los esfuerzos en materia de empleo para alcanzar el objetivo reflejado en nuestro nuevo Estatuto de Autonomía de alcanzar el pleno empleo, trabajando desde la concertación, coordinación y cogestión. En este sentido, **deseo resaltar el convenio que recientemente han firmado la Federación Andaluza de Municipios y Provincias y la Consejería de Empleo y que supone una inversión de más de 427 millones de euros en políticas activas de empleo** que serán gestionadas conjuntamente con los Gobiernos Locales andaluces y cuya finalidad es mejorar la eficacia en la ejecución y desarrollo de las acciones de formación, intermediación y fomento del empleo que anualmente pone en marcha la Consejería de Empleo en colaboración con los entes municipales.

En definitiva, desde la Federación Andaluza de Municipios y Provincias trabajamos por la calidad en la gestión de los servicios públicos de empleo para mejorar la atención a la ciudadanía y alcanzar el objetivo de alcanzar en nuestra Comunidad Autónoma el pleno empleo y empleos de calidad.

Empleo y territorio

An aerial photograph of a rural landscape. The terrain is characterized by rolling hills and a patchwork of agricultural fields in various shades of green and brown. In the lower-left foreground, a small white building with a steeple, likely a church or chapel, is visible. The overall scene is captured from a high angle, showing the geometric patterns of the fields and the natural contours of the land.

Las características territoriales son únicas para cada espacio geográfico: Orografía, clima, recursos naturales, población, estructura productiva, mercado de trabajo, equipamientos e infraestructuras, accesibilidad, patrimonio cultural... Toda esta diversidad hace necesario que las políticas de empleo deban pasar necesariamente por un análisis y diagnóstico de los contenidos territoriales, para aprovechar y optimizar la ventaja competitiva que proporciona esta riqueza. El protagonismo del territorio en materia de empleo se corresponde, además, con un nuevo concepto de competitividad, inspirado en un modelo de desarrollo equitativo y eficiente.

En el contexto actual, marcado por los nuevos procesos productivos, las NNTT, la amplitud de los mercados internacionales y el carácter global de la red de mercados financieros, surgen corrientes que abogan por un nuevo concepto que sea capaz de hacer converger la dinámica local y global: como la GLOCALIZACIÓN cuya máxima puede resumirse en la expresión "pensar globalmente, actuar localmente".

El concepto glocalización plantea que las nuevas dinámicas globales abren determinados espacios de acción para un lugar concreto, para poder sacar provecho de esos cambios globales y hacer frente a la creciente competitividad. En el ámbito concreto de las políticas de empleo, la modernización de los mercados de trabajo hace precisa una mayor capacidad de adaptación y un mayor dinamismo, partiendo de los elementos de un sistema productivo local, vinculado generalmente con una cuenca de empleo.

En los sistemas productivos locales se producen sinergias entre diversos sectores que se interrelacionan y se impulsan. En ellos suele ser motor de desarrollo los poderes públicos locales y es en este contexto donde se producen las iniciativas de desarrollo vinculadas al potencial endógeno.



Para profundizar en el análisis de la dimensión territorial de las políticas de empleo En portada recoge distintos enfoques a través de las aportaciones de un panel de expertos:

**Cristóbal Molina**

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Jaén. Es responsable principal del grupo de investigación sobre "Políticas de Empleo y Mercado de Trabajo" y del Proyecto I+D del Ministerio de Ciencia y Tecnología sobre el mismo tema, en el plano nacional y comunitario.

La acción de la UE a favor de los empleos de iniciativa local

La importancia de la dimensión territorial del modelo de crecimiento y de la política de empleo no se comprende sin la UE. Esta nueva visión supuso incorporar una dimensión desconocida a la política de empleo y, sobre todo un cambio de enfoque: hacia un modelo creativo e innovador desde el modelo pasivo y asistencialista típico. En el artículo se realiza un balance de la experiencia y se apuntan perspectivas de futuro.

**María Rauch**

Consultora Internacional Independiente, Miembro del Comité de Expertos del Programa de la OCDE para el desarrollo económico local y la creación de empleos (LEED) colaboradora de la Comisión Europea en la campaña "Actuación local en favor del empleo"

El impacto de la cooperación en las políticas locales de empleo

El artículo defiende la tesis de que el enfoque regional integrado, basado en la cooperación, constituye un mecanismo de reparto de políticas efectivo en relación al mercado laboral, y que las nuevas reglamentaciones para los Fondos Estructurales están abriendo un abanico de oportunidades y estimulando el uso de estos mecanismos.

**Maravillas Rojo**

Concejal de Empleo e Innovación del Ayuntamiento de Barcelona y Presidenta de Barcelona Activa

Paradigmas del empleo y el desarrollo local en la sociedad global

El empleo es un vector de la transformación del territorio y es preciso priorizar proyectos que lo potencien con sentido de futuro y valor añadido. El artículo plantea la necesidad de identificar las transformaciones y los nuevos paradigmas que comportan estos cambios, para hacer posible un análisis de la creación de empleo y el desarrollo local desde la óptica del siglo XXI.

La acción de la UE a favor de los empleos de iniciativa local

Cristóbal Molina

Los "empleos de iniciativa local" son el reflejo de una sociedad creativa, preocupada por mantener la cohesión entre sus miembros -solidaridad- y basada en el equilibrio entre la conservación de la diversidad y la mejora de la calidad de vida de todos sus integrantes. Esta constatación es hoy una evidencia pero no siempre ha sido así. Su percepción se produjo en 1984, pero no se incorporó como línea oficial de la política comunitaria hasta 1993, con el libro blanco "Crecimiento, competitividad y empleo", al tiempo que incluso en ese momento para muchos parecía una apuesta arriesgada el considerar el "desarrollo local" como una "pista" o clave para la satisfacción de las nuevas necesidades de la población -prestación de servicios-, y la lucha contra el paro.

Sin embargo, los éxitos obtenidos animaron a los gobiernos a secundar un movimiento ascendente, lanzando programas destinados a explotar "nuevos yacimientos de empleo", hasta adaptar, con frecuencia, los "sistemas de financiación" y las mismas "estructuras político-territoriales". En todo caso, **la importancia de la dimensión territorial del modelo de crecimiento y de la política de empleo no se comprende sin la UE.** Si eso es así en todos los países, en el nuestro lo es más porque supuso incorporar una dimensión desconocida a la política de empleo y, sobre todo un cambio de enfoque: hacia un modelo creativo e innovador desde el modelo pasivo y asistencialista típico -ejemplo: tratamiento del empleo agrario; primeras iniciativas en zonas deprimidas ("cuencas mineras")...-

Desde 1993, las instituciones comunitarias vienen desempeñando un papel importante para dar a conocer la importancia de esta vía de creación de empleo dentro de la UE. Pero hay que diferenciar varias fases.

La primera fue una fase experimental (1993-1997). En ella se produce la búsqueda de experiencias y la formulación de catálogos o inventarios de las mismas -trabajo pragmático de recuento y análisis-, realizando Informes y divulgándolos -"Iniciativas locales de desarrollo y de empleo, Encuesta en la UE", difundida en 1995-, a partir de los cuales se le empezó a dar un cariz más político-administrativo.

La fase institucional. A raíz de los primeros impulsos a una Estrategia Europea del Empleo -Corfú 1994, y Essen

1994-, empieza a diseñarse un marco más coherente. Por eso fue uno de los ámbitos prioritarios de los Planes nacionales plurianuales de empleo y se vinculó a los Pactos Territoriales para el Empleo (1995). De ahí que se institucionalicen en cierta medida cuando aparece en las "Directrices para el Empleo" (1998). **Los empleos de iniciativa local** pasan a ocupar un lugar en el segundo pilar, dedicado a la creación de empresas o a la promoción del "espíritu emprendedor" -cultura de empresa-. A partir de aquí **se convierten en un tema recurrente y constituye una prioridad, en el marco del desarrollo de formas de cooperación e implicación de los interlocutores sociales.**

El método de concertación se instrumentaría a través de los "pactos territoriales para el empleo". Son una muestra de la sinergia entre instituciones comunitarias, por un lado, y las "regiones" y "ciudades", por otro, a partir de 1996. En consecuencia, si en la primera fase se multiplicaron conforme a un movimiento espontáneo, a partir de 1997 aparece como expresión de una estrategia de crecimiento del empleo llevada a cabo en los niveles autonómicos -regionales- y locales-. En ello tendrá que ver los Programas Piloto lanzados en ese momento -LEADER, INTEGRA, URBAN, NYE... (artículo 6 FSE y artículo 10 FEDER)... A través de "Iniciativas Comunitarias" y de "Acciones Innovadoras". Las segundas alimentan las primeras.

Una tercera fase de "consolidación". Así, como **complemento a la Estrategia Europea del Empleo, la Comisión publicó una Comunicación el 7 de abril de 2000, "Acción Local a favor del Empleo. Una dimensión local para la Estrategia Europea del Empleo", en la que pretendió extender la aplicación de la EEE al ámbito local, dadas las oportunidades que este ámbito presenta en el fomento del empleo.** Se va más allá de una acción piloto como la de "Pactos Territoriales en favor del Empleo". Ahora se persigue una estrategia de mayor alcance.

Frente a los temores de ciertas administraciones públicas (AAPP) que dudan de la validez de la cooperación y asociación local, ha quedado claro que **la irrupción del "territorio" y de la "proximidad" en materia social y económica corresponde a nuevas formas de competitividad. La diversidad de ciudades y regiones constituye por sí misma, una reserva esencial para el desarrollo europeo.** A través de esta vía, el "territorio" vuelve con fuerza, ya que la diversidad, lejos de ser un obstáculo, es el paso obligado para satisfacer el afán de calidad e innovación, frente al viejo modelo en el que era "fuente de privilegio".



La Comisión considera que el desarrollo de la dimensión local en la EEE puede contribuir significativamente a la consecución de otros objetivos comunitarios de carácter más general, como el pleno empleo, el crecimiento económico sostenible y la cohesión social, sobre todo en una Unión ampliada. Esta consideración es también válida para procesos como la lucha contra la pobreza y la exclusión social.

Los primeros análisis de los planes nacionales de acción de los Estados miembros en favor de la inclusión social por parte de la Comisión ponen de manifiesto que las autoridades locales y regionales pueden aportar una contribución muy significativa a la lucha de la Unión contra la exclusión social (Consejo Europeo de Niza).

Esta precisión es hoy especialmente oportuna. La razón está en el compromiso alcanzado por el Gobierno de la Nación para presentar, en el plazo de 6 meses a partir de la entrada en vigor de la Ley 43/2006, para la mejora del crecimiento y el empleo -BOE 30.12-, un nuevo marco regulador para las empresas de inserción, como instrumento jurídico-económico para el empleo de las personas en situación de exclusión social (Disposición Final 5ª de dicha Ley).

El sentido de la intervención comunitaria: balance de la experiencia

La "pista" de las iniciativas locales de desarrollo y empleo (ILDE) sigue encontrando fuertes resistencias en la lógica de quienes critican la intervención pública. En cambio, la iniciativa local de empleo se basa claramente en la lógica de una "economía social", en la que se equilibre tanto la razón de mercado -no puede ser la lógica de la subvención permanente-, cuanto la razón social no puede superar los obstáculos por sí misma para llegar a desarrollarse.

Los obstáculos son, pues, de dos tipos:

- > los costes de los servicios: en muchos de estos sectores el elevado precio de los servicios frena el consumo
- > el reparto de competencias entre los diferentes niveles de competencia pública -local, autonómica, nacional y europea-

En todo caso, debe tenerse en cuenta que la intervención pública debería alejarse de la típica fórmula de la "subvención", puntual y anual, para ordenarse como creación de un

marco estable, que propicie y facilite el desarrollo de la iniciativa empresarial. El reparto puede ser el siguiente:

> a la iniciativa local le corresponde crear las condiciones favorables a la aparición de proyectos: información, asistencia a las personas proponentes, creación de un clima de cooperación entre actores públicos y privados, el apoyo a la innovación, etc.

> a las políticas estatales -y autonómicas- le corresponde el papel prioritario de suprimir los obstáculos estructurales y poner en marcha 4 clases de instrumentos de tipo horizontal, es decir:

> un nuevo abanico de instrumentos financieros (cheques-servicio; fondos comunes de inversiones locales, reformas de algunas reglas del gasto público).

> la adaptación de las formaciones y consolidación de los nuevos oficios.

> reformas del marco jurídico que facilite la creación de nuevos modelos de empresas y de pasarelas entre los sectores público y privado.

> una mayor descentralización de la acción administrativa.

> a la intervención europea le corresponde el papel complementario: apoyar los experimentos, divulgar las buenas prácticas, fomentar las redes de cooperación y cofinanciar las políticas nacionales y autonómicas, ya mediante Fondos Estructurales ya mejorando la coordinación de las políticas -fiscalidad, energía, competencia (ejemplo ayudas "de Estado")

El balance positivo no debe llevar a ocultar los problemas que siguen existiendo. Se ha constatado la creación de miles de empleos a un coste razonable. Precisamente, los países que presentan los costes por empleo inferiores a la medida se encuentran en los "países de cohesión" -Irlanda, Grecia, Portugal y España-, debido a diversos factores: privilegiaron el apoyo a iniciativas locales -PYME, sector terciario..-, más que sobre las inversiones de gran envergadura, y por sus menores costes salariales.

Pero no por ello pueden olvidarse las deficiencias, amenazas o riesgos:

> Los empleos de iniciativa local sufren desde su origen una gran desventaja: su inadaptación al marco estadístico que hace imposible obtener datos ciertos.

A la iniciativa local le corresponde crear las condiciones favorables a la aparición de proyectos: información, asistencia a las personas proponentes, creación de un clima de cooperación entre actores públicos y privados, el apoyo a la innovación, etc.

Cristóbal Molina

> Los defensores del Estado de Bienestar no dejan de alertar sobre el riesgo de precariedad que se deriva del desarrollo de "empleos atípicos" al hilo de la promoción de estas iniciativas.

Se abren, pues, perspectivas inciertas, aún en el marco de su consolidación. Precisamente, las reformas de los Fondos Estructurales han ido siempre en la dirección de alcanzar un equilibrio entre sus costes y sus beneficios. Más en el momento de la UE ampliada.

La UE parece tener intención clara de continuar con la explotación de esta "pista" de crecimiento del empleo, que alía de manera eficaz las dimensiones social, económica y territorial del Proyecto Europeo. Pero no parece posible avanzar sin introducir algunas líneas de cambio. En este sentido, se viene proponiendo que la Comisión asuma nuevas funciones de "vigilancia" y de "anticipación" que requiere reformas importantes, en parte afrontadas en los principales sistemas de financiación, con las reformas en el año 1999 de los Fondos Estructurales, y ahora igualmente reactivadas con la nueva etapa de reformas que se ha propiciado este año para el periodo 2007-2013.

El impacto de la cooperación en las políticas locales de empleo

María Rauch

Como es sabido desde hace décadas, y en particular desde finales de los 80, la política europea ha adoptado nuevos enfoques especialmente integrados en un objetivo general con respecto al reparto de las políticas. Un buen ejemplo de esta dinámica ha sido la creación de las siguientes iniciativas Comunitarias: el programa LEADER, que apoya la



implementación de un nuevo desarrollo económico rural, así como los programas ADAPT y EMPLOYMENT, que abogan por enfoques integrados en la lucha contra el desempleo y las desigualdades en el mercado laboral.

Una de las innovaciones de estos Programas ha consistido en el estímulo de enfoques integrados basados en el desarrollo de partenariados. El papel crucial para el desarrollo de estos dentro de objetivos ámbito regional en Europa lo desempeñaron los PTE -Pactos Territoriales por el Empleo-, y los programas de la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea (artículo 6 FSE). El Programa más importante creado durante el Periodo de Programación, focalizado en el desarrollo de asociaciones a nivel regional, local o sectorial es el EQUAL, que creó más de 2.000 partenariados por toda Europa, con el objetivo de experimentar nuevos enfoques cada vez más participativos para generar soluciones a problemas específicos de grupos en desventaja frente al mercado laboral.

En el artículo 6, que ha permitido el desarrollo de 15 proyectos basados en la cooperación regional en España, 5 de ellos en Andalucía, la corresponsabilidad en la implementación de políticas de actores públicos y privados, que representan los actores sociales o sociedad civil, ha permitido una estrecha relación entre las soluciones asignadas y los grupos diana a los que fueron dirigidas gracias a la estrecha proximidad de dichos actores con sus respectivos "clientes" -los grupos diana-. También ha asegurado que los nuevos instrumentos y métodos satisfagan su propio propósito poniéndolos directamente en práctica con los grupos diana.

La presencia de estos actores estratégicos con representantes de todos aquellos que tienen un importante papel político, como son las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales y los Servicios Públicos de Empleo a nivel regional/local, ha proporcionado la interacción necesaria para generar las posibles sinergias, evitar el solapamiento y fomentar lo imprescindible.

Finalmente, algunos de los proyectos ya han funcionado en un contexto transnacional con un amplio intercambio de conocimientos y experiencias en los territorios europeos y permitiendo la cooperación transfronteriza en el nuevo Periodo de Programación.

Por todas estas razones, varias evaluaciones del trabajo de los partenariados (Programa OCDE-LEED y programa EQUAL) han revelado que estos constituyen una herramienta positiva para el gobierno, es decir, representan

cómo la sociedad se dirige de forma colectiva, resuelve sus problemas y satisface sus necesidades. De acuerdo con este estudio, los partenariados realizan con determinación tres acciones principales:



- > estimular el uso de las medidas del gobierno conformes a las prioridades locales
- > ayudar a sus actores en el sector público para una mejor determinación de estas medidas para las necesidades locales
- > combinar efectos de distintos programas e iniciativas locales para optimizar su mutuo impacto

Los partenariados también desempeñan un papel crucial en la aportación de un nivel abstracto de los instrumentos de las políticas a nivel europeo y nacional (orientaciones europeas, planes de acción nacionales o, por último, planes de reforma nacionales) para una coherente implementación a nivel local. Por lo general, los actores a nivel local operan sin ser conscientes de la amplia estructura de las políticas que les apoyan y que ponderan sus resultados, y de lo importantes que son para ayudar a que dichas políticas se adapten para una mejor personalización.

La cooperación a nivel regional y el nuevo periodo de Programación 2007-2013

La resolución de marzo de 2000 del Consejo Europeo en Lisboa propuso una nueva estrategia y un amplio abanico de objetivos y herramientas de gobierno, con el objetivo de convertir a la Unión Europea en una comunidad más dinámica y competitiva. La revisión intermedia de la Estrategia de Lisboa mostró que los resultados no se alcanzaron totalmente, demostrando así la necesidad de hacer

más para llegar al crecimiento potencial del empleo en Europa. La nueva "Asociación para el Crecimiento y el Trabajo" propuesta por la Comisión y el relanzamiento de la Estrategia en Lisboa requerían que:

"La Unión debe movilizar todos los recursos nacionales y comunitarios adecuados, incluyendo la política de cohesión".

"Una mejor apropiación de los objetivos de Lisboa, incluyendo los actores regionales y locales así como los actores sociales".

La Comisión preparó el Comunicado de "Política de Cohesión como Apoyo para el Crecimiento y el Empleo: Orientaciones Estratégicas Comunitarias, 2007-2013". Éste es un documento de esta política para la formulación de los nuevos Objetivos impuestos en los Fondos Estructurales y en cuya base los Estados Miembros deben preparar sus propias orientaciones estratégicas nacionales de referencia y sus respectivos programas operativos.

Una contribución importante establecida para las prioridades de Lisboa consiste en la mejora del Gobierno, con la consolidación del papel de los gobiernos a nivel regional y local, mediante el refuerzo de sus capacidades institucionales en el diseño de las políticas y su implementación, estimulando los enfoques de los partenariados pública y privada, la transparencia y la difusión y una cultura de evaluación.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Comisión presenta recomendaciones claras para la Orientación de las Políticas, subrayando la dependencia de la efectividad de la política de cohesión en la calidad de la cooperación entre todos los actores, incluyendo los de nivel regional y local, en la preparación e implementación de los programas. Se apoya a las regiones para que desarrollen estrategias de desarrollo sostenibles, con consenso en los objetivos a alcanzar a través de un diálogo regular y sistemático con los actores clave.

La cooperación es esencial para la elaboración e implementación de las estrategias de desarrollo, y esto conlleva la consulta y participación de todos los actores, en particular de las autoridades competentes, los agentes sociales y económicos y las organizaciones de la sociedad civil, incluyendo las ONG.

El reparto efectivo de las políticas mejorará una vez que se alcance la responsabilidad a nivel sub-regional, a saber, a través de la contribución de las ciudades, en las que, por





La cooperación es esencial para la elaboración e implementación de las estrategias de desarrollo, y esto conlleva la consulta y participación de todos los actores, en particular de las autoridades competentes, los agentes sociales y económicos y las organizaciones de la sociedad civil, incluyendo las ONG.

María Rauch

lo general, existe una concentración particular de problemas económicos, medioambientales y sociales, y en las que el reparto de las políticas debe ser adecuado para los problemas específicos.

Está claro que en la actualidad, las ciudades desempeñan un papel crucial en el desarrollo y en la cohesión social.

Dos de las Orientaciones están claramente vinculadas al poder de la cohesión económica y social mediante el apoyo de las estrategias para alcanzar el pleno empleo, mejorar la calidad y productividad laboral, promover la inclusión social y reducir las diferencias regionales.

> Orientación: Mejora de los conocimientos y del aumento de innovaciones.

> Facilitar la innovación y promover la iniciativa empresarial

> Promover la información social para todos

> Orientación: Más y mejores empleos.

> Atraer y reclutar más gente en el mercado laboral, así como modernizar los sistemas de protección social

> Mejorar la adaptabilidad de los trabajadores y empresas así como la flexibilidad del mercado laboral

> Aumentar las inversiones del capital humano a través de una mejor educación y práctica

Otro aspecto importante e innovador de las Orientaciones consiste en la recomendación de un esfuerzo de cooperación entre los Estados Miembros, hecho que implica integrar la cooperación transnacional en los documentos de la Programación.

Por último, la regulación para el FSE introduce estas prioridades y Orientaciones, a saber, en su artículo 5, en el que se establece claramente que: "El FSE debe promover un buen gobierno y una buena sociedad. Su apoyo deberá ser designado e implementado a un nivel territorial adecuado, prestando particular atención a nivel local y regional. Cuando la responsabilidad para la implementación se delega, el apoyo para la personalización de un programa debe darse a través de garantías globales."

Asimismo, el artículo 8 requiere a las autoridades competentes garantizar la programación de las actividades de cooperación transnacionales e interregionales.

En definitiva, puede decirse que se ha confirmado que **el enfoque regional integrado basado en los partenariados constituye un mecanismo de reparto de políticas efectivo en la política del mercado laboral, y que las nuevas reglamentaciones para los Fondos Estructurales están abriendo un abanico de oportunidades y estimulando el uso de estos mecanismos** no sólo en los Estados Miembros con especial atención a nivel regional y local, sino también entre estos Estados Miembros a través de la creación, por primera vez, de la transnacionalidad de los proyectos elaborados bajo los Fondos Estructurales.

Paradigmas del empleo y el desarrollo local en la sociedad global

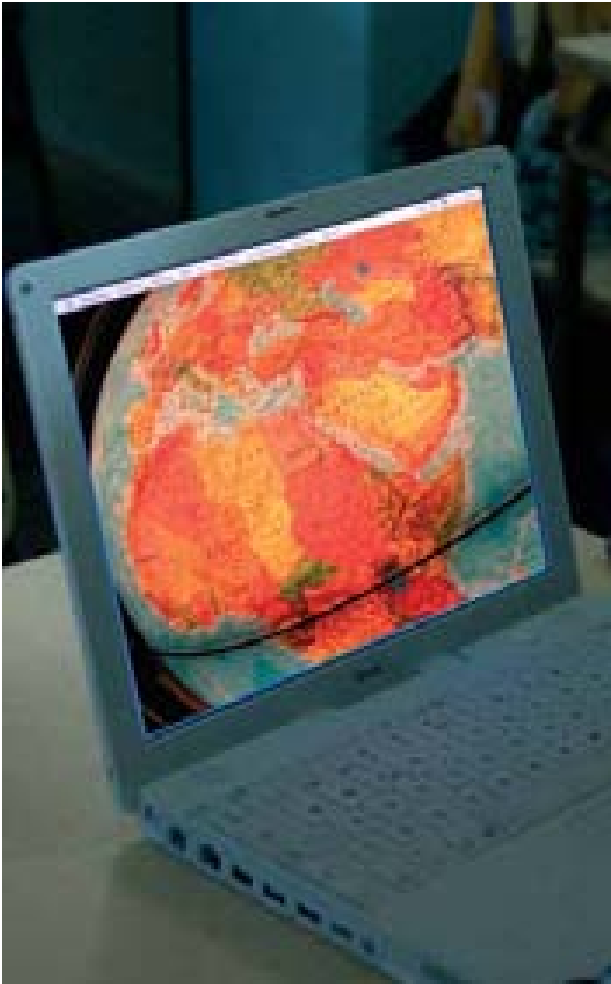
Maravillas Rojo

El empleo es uno de los temas centrales en la preocupación ciudadana. Los gobiernos no pueden estar ajenos a esta preocupación, y aunque es una competencia nacional y autonómica, cada vez más tiene también una fuerte incidencia en la acción local, porque es en el territorio donde se localizan o deslocalizan las empresas y donde se establecen las diferencias competitivas.

Analizar la creación de empleo y el desarrollo local, cómo acceder y mantener el empleo, requiere desde la óptica del siglo XXI identificar su transformación y los nuevos paradigmas que comporta.

Trabajar hoy con claves de futuro

El empleo se concreta en unas maneras de trabajar, y por ello es preciso identificar la transformación radical de lo que entendemos por trabajo y de cómo cada persona lo vive.



El mundo del trabajo y las empresas ha sido objeto de profundas transformaciones durante los últimos años. Las reglas del juego han cambiado, y casi se puede decir que ni siquiera el tablero es el mismo. Lo que hoy tiene o aporta valor, y nos permite ser competitivos, sea como profesionales o como empresas, es en la actualidad diferente de cómo era, de hecho, poco tiempo atrás.

Muchos ejemplos pueden mostrar este cambio: hace pocos años trabajábamos con máquinas de escribir, hoy lo hacemos con "palms" y portátiles. Los mercados globales sólo eran accesibles a multinacionales, hoy una empresa de tres socios puede vender en diez países. Era difícil imaginar que para que una persona trabajara en un almacén necesitaría tener conocimientos de informática más que fuerza física, como puede ocurrir actualmente. **Las fronteras del trabajo son permeables y en su concepción se están incorporando elementos como son los espacios, el tiempo,**

la organización, la salud, la convivencia, la tecnología, el entorno, la educación y las capacidades y competencias de cada persona. Porque todos y cada uno de estos ámbitos participan decisivamente en las transformaciones del trabajo. **Podríamos decir que se puede trabajar en cualquier lugar y a cualquier hora, y es cierto, porque en las nuevas cadenas de valor los intangibles son mayoritarios, y el tiempo y el espacio se pueden adaptar a las circunstancias específicas de cada momento.** Podemos añadir que la distribución de los espacios favorece una u otra calidad en las maneras de trabajar; que, como afirma el empresario brasileño Ricardo Semler, un fin de semana puede tener siete días, porque nuestro ritmo de trabajo se puede flexibilizar, y eso precisamente permite optimizarlo; que se puede trabajar intensamente sin morir en el intento si logramos los equilibrios necesarios. Que el mejor control es el propio, porque el autocontrol se deriva de la implicación de cada persona; que es preciso incorporarse a proyectos para lograr resultados, y también rotar de actividad; o que es imprescindible disponer de tecnología, pero aún más incorporarla plenamente en nuestra cultura vital y laboral. Podríamos también afirmar que un curriculum será, cada vez más, una descripción de capacidades y proyectos en los que se ha participado, que un listado de cursos y lugares de trabajo: será cada vez más efectivo con menos curriculum y más vitae.

Soy consciente de que **estamos ante nuevos paradigmas que nos retan al cambio personal y colectivo, pero creo que son fuente de oportunidades para mejorar la calidad de vida profesional. No es tarea fácil y es preciso estar dispuestos al cambio y dotarnos de los instrumentos necesarios para favorecerlo en buenas condiciones.**

Quizás, parafraseando a Albert Einstein, debamos por lo menos entender, hoy, para estar preparados mañana.

**Sin empleo no hay desarrollo.
Sin innovación no hay progreso**

Estas nuevas visiones del trabajo, no modifican el principio fundamental de que el empleo es un elemento esencial en la calidad de vida de la ciudadanía porque es preciso que cada persona sea capaz de generar ingresos, para disponer de autonomía y construir su proyecto vital, para contribuir y aportar valor. Para ello, no basta con mejorar la situación macroeconómica. Un país puede aumentar su riqueza, y su PIB, y ello no garantiza el incremento del empleo.



En el desarrollo local, la actividad económica y el empleo son dos componentes de una misma estrategia. El empleo es un vector de la transformación del territorio y es preciso priorizar proyectos que lo potencien con sentido de futuro y valor añadido. Así, la transformación urbanística, la potenciación de sectores emergentes y la renovación de los maduros, las infraestructuras para el conocimiento como distritos y parques tecnológicos; "clusters" de biotecnología, agroindustria o servicios a las personas; incubadoras de empresas y centros de emprendedores configuran no sólo la tipología la de actividad económica sino también del empleo.

Avanzar requerirá también ampliar la iniciativa emprendedora y lograr mayor capacidad de innovación, porque sin innovación no hay progreso. Y dado que es en las personas donde reside la innovación, será preciso contar con muchas personas emprendedoras que aprendan a cooperar y complementarse participando de redes, porque sus empresas serán más innovadoras y más competitivas y dispondrán de empleo de mayor calidad.

Promover la iniciativa emprendedora base del desarrollo local

El trabajo de Barcelona Activa, ya con 20 años de historia, acompañando y promoviendo la iniciativa emprendedora, nos permite hoy afirmar, desde la certeza de una realidad contrastada, que se puede aprender a emprender. Es decir, es posible incorporar habilidades y conocimientos que permitan pasar de una idea a un negocio viable. Se puede, en consecuencia, ser emprendedor sin depender exclusivamente de la herencia o el patrimonio familiar, puesto que hemos comprobado, ampliamente, que cualquier persona con una actitud activa y de riesgo, y con una inversión no sólo económica sino de formación, puede aprender y ejercer el oficio de ser emprendedor.

En el desarrollo local, la actividad económica y el empleo son dos componentes de una misma estrategia. El empleo es un vector de la transformación del territorio y es preciso priorizar proyectos que lo potencien con sentido de futuro y valor añadido.

Maravillas Rojo

A mediados de los años 80 del siglo pasado, algunos nos pusimos como objetivo modificar la cultura exclusiva de trabajar para otros y abrir las posibilidades de que muchas más personas crearan su propio puesto de trabajo, y con el suyo el de otros.

Hoy ya nadie discute la importancia que para el desarrollo económico tiene la iniciativa emprendedora. Para que nazcan empresas de calidad y con sentido de futuro, hace falta contar con más personas emprendedoras, pero también con instituciones de referencia en las que los emprendedores puedan identificar fácilmente servicios con los que nacer bien acompañados; y es imprescindible asimismo un clima de valorización de la función social que los emprendedores cumplen, y un reconocimiento de su aportación al empleo, la innovación y el desarrollo económico.

Si hace unos años éramos pocos aquellos que confiábamos en la iniciativa emprendedora como motor de empleo y competitividad, afortunadamente hoy la mayoría de administraciones y cada vez más entidades privadas tienen claro el papel de los emprendedores, y desarrollan programas y políticas en su apoyo. El apoyo individualizado a cada iniciativa es muy necesario, pero no suficiente. Pasar de la idea al negocio viable se hace en mejores condiciones y tiene más futuro si se dispone de entornos de innovación, de centros de emprendimiento, en los que con una cartera de servicios, se favorezcan itinerarios y se desarrolle la cooperación empresarial para lograr que las empresas nazcan con más calidad, y por lo tanto con mayores cuotas de supervivencia empresarial.

Hoy, en el debate de la globalización y la deslocalización empresarial, tenemos que saber que los emprendedores no sólo crean empleo, atraen talento y lo retienen, sino que las personas emprendedoras contribuyen a la localización empresarial. Por eso, hoy más que nunca, hay que poner en valor lo que significa impulsar empresas locales con posición global, que nacen y crecen, que acceden a capitales, que venden y abren mercados en múltiples países, que están integradas por personas de diversas procedencias y orígenes, que aplican tecnologías en sectores clásicos y emergentes, que hacen de la cooperación empresarial una fuente de innovación, que están promovidas por hombres y mujeres, que están incorporadas a redes, y en las cuales la ética empresarial es un valor cotidiano.

Promover y apoyar ampliamente las posibilidades de las personas emprendedoras e innovadoras no sólo generará más empleo, sino que nos permitirá crecer en los niveles de innovación, creación de valor y utilización del talento que queremos y debemos alcanzar.

Puntos de vista



Miguel Castellano

Presidente de la Asociación de Desarrollo Rural de Andalucía.
Alcalde de Loja

Nuevos instrumentos de gobernanza

El medio rural andaluz está viendo desde hace algunos años una transformación importante y

sin precedentes. Los resultados del trabajo iniciado con los programas de diversificación en el medio rural, son más que evidentes para cualquiera que se acerque a nuestras zonas rurales.

En este cambio, ARA y los Grupos de Desarrollo Rural están siendo un importante motor. Desde su creación, trabajan para implicar a los agentes socioeconómicos en la definición y ejecución de estrategias de desarrollo y que van desde el apoyo a la puesta en valor del patrimonio natural y cultural, comercialización de los productos locales, al turismo rural, creación de pymes, en la cooperación con otras regiones para el intercambio de experiencias exitosas, entre otros.

Con la iniciativa comunitaria Leader y el programa Proder, la población del medio rural es quien decide qué ini-

ciativas de desarrollo se deben llevar a cabo en cada uno de sus territorios.

En el periodo de programación 2000-2006, la inversión en las zonas rurales se sitúa en torno a los 1.000 millones de euros contribuyendo a la generación de más de 14.000 empleos, de los cuales el 46% ha correspondido a mujeres y el 40% a jóvenes. Un empleo estable, de calidad, que no se deslocaliza y generador de riqueza en su entorno.

Andalucía tiene 50 Grupos de Desarrollo Rural perfectamente establecidos que han abordado con confianza el desarrollo rural de nuestra comunidad autónoma en el período 2000-2006.

En definitiva, ARA y los Grupos de Desarrollo Rural se han convertido en "nuevos instrumentos de gobernanza" de la Junta de Andalucía.



Federico Castillo

Secretario General de la Unión Iberoamericana de Municipalistas

El papel del gobierno del territorio en el fomento del empleo

En los últimos años se ha producido un redescubrimiento de lo local, como reacción de defensa frente a la globalización y como apuesta decidida por el desarrollo endógeno y la participación de los agentes locales en la gestión e implementación de las políticas de empleo. **Los gobiernos locales están cobrando creciente protagonismo en el ámbito del desarrollo urbano y territorial, de la promoción económica y de la cohesión social, con una visión cada vez más integrada o sistémica, en la que el territorio es entendido de forma más global.**

Los gobiernos subnacionales presentan, en este sentido, ventajas comparativas indudables para discernir, con mayor certeza, la especificidad de las actuaciones de fomento de empleo dada la diversidad de los territorios.

Este carácter integrador de la ordenación del territorio exige un compromiso de los gobiernos locales que radica en constituirse en el principal e insustituible responsable de propiciar, impulsar, incentivar y, en su caso, liderar políticas orientadas a mejorar la competitividad territorial, a combatir el desempleo y a velar por un desarrollo económico más acorde con las necesidades de la sociedad.

Pero, y esto no debe ser olvidado, esta labor ha de ser fruto de una auténtica coordinación y solidaridad interterritorial. **Es ineludible en este sentido una eficiente cooperación interadministrativa que permita articular acuerdos con diferentes actores sociales y económicos del sector público y privado** para así garantizar una política territorial orientada a la consecución del pleno empleo.

Michel DELEBARRE

Presidente del Comité de las Regiones

Michel Delebarre es presidente del Comité de las Regiones desde febrero de 2006. Con anterioridad, ocupó siete cargos de Ministro y Ministro de Estado de Francia durante el Gobierno de François Mitterrand (de 1984 a 1993), entre ellos el de Ministro de Política Urbana y Ordenación del Territorio. Antigo Presidente de la Región Nord-Pais de Calais (de 1998 a 2001), pasó a formar parte del Comité de las Regiones (CDR) en 1998 y desde 2002 ha sido Presidente del Grupo socialista (PSE) en esta misma institución.

El Comité de las Regiones (CDR) fue establecido por el Tratado de Maastricht en 1995, como un órgano consultivo que permite a los gobiernos locales y regionales hacer oír su voz ante las instituciones europeas. La Comisión Europea y el Consejo de Ministros Europeos están obligados a consultar al Comité de las Regiones en un amplia variedad de temas, incluyendo empleo, transporte o medioambiente.

“Hay que pensar primero en los más pequeños en todas las políticas, tanto nacionales como europeas”

Para resolver la crisis de confianza en las instituciones europeas el Comité de las Regiones aboga por situar la proximidad en el centro del debate político y hacer que el principio de subsidiariedad tenga una aplicación práctica. ¿Es éste el impulso que necesita Europa para responder a las expectativas de los ciudadanos?

En estos momentos estamos, en cierto modo, en una encrucijada en lo que se refiere al futuro de la Unión Europea. El debate, evidentemente, no se limita a la cuestión de la Constitución ni a las exigencias de las distintas “fuerzas vivas”. Nuestro mensaje para el futuro de Europa, que deberíamos adoptar pronto en forma de declaración en el Pleno de Roma, a finales de marzo de 2007, es el siguiente: Como primer nivel de aplicación de la democracia, lugar de ejercicio de la solidaridad de proximidad, espacio de proyectos y base para la formación de una identidad cultural, los representantes territoriales del Comité de las Regiones deseamos que Europa se convierta en una entidad política más fuerte, a la que se sientan orgullosos de pertenecer nuestros conciudadanos, que les dé confianza en el futuro y en sus relaciones con el resto del mundo.

En este sentido, estamos dispuestos a:

> poner en común recursos financieros y humanos como complemento de las políticas europeas sobre retos fundamentales para nuestros ciudadanos, con el fin de desarrollar planteamientos comunes eficaces, sólidos y duraderos;

> valorizar y hacer compartir la experiencia que ya hemos adquirido respecto de las nuevas formas de participación ciudadana, valorización cultural y económica del potencial territorial, la gestión de la diversidad y la cooperación entre los territorios de la Unión y del mundo;

> seguir contribuyendo a crear una Unión cada vez más intensa entre los pueblos de Europa, sin dejar de defender la diversidad y la identidad regional y local;

> respaldar a los Jefes de Estado o de Gobierno, con el fin de que se culmine rápidamente el proceso de ratificación del Tratado Constitucional Europeo, sin cuestionar los logros obtenidos por y para los entes territoriales, en especial respecto del control de subsidiariedad y la dimensión territorial de la Unión Europea.

Lejos de contribuir a una mejor distribución de la riqueza, la globalización y el mercado único europeo son dos realidades que han puesto de relieve las diferencias entre las regiones europeas. Esta tendencia exige fomentar la “solidaridad” entre regiones. Además de buena voluntad, ¿qué necesitamos para avanzar y conseguir la cohesión territorial en Europa?

De los sucesivos informes intermedios de la Comisión sobre el estado de la cohesión en Europa se desprende sin lugar a dudas que aumentan las “diferencias de prosperidad” en términos de producto interior bruto entre las regiones europeas, mientras que disminuye entre los Estados miembros. A modo de ejemplo, en 2002 el 10% de la población de la UE-27 que vivía en las regiones más prósperas acumulaba más del 19% del PIB de la UE-27, frente al 1,5% tan sólo para el 10% de la población que vivía en las regiones menos prósperas. En estándar de poder adquisitivo (EPA), la relación entre el 10% más rico y los más pobres en cuanto al PIB es de 5 a 1. La corrección del EPA es importante, pues sin una corrección de los precios relativos, la proporción (en euros) es de 12,5 a 1. Esta proporción era de 1 a 5 en la Unión Europea de 15 y es de 1 a 9 en la Unión Europea de 27.

Por tanto, **el objetivo de la cohesión territorial es cada vez más importante: no se trata de un concepto abstracto. La cohesión territorial debe ser, innegablemente, la prioridad de la política regional, a la que también llamamos política de cohesión. En este sentido creemos**

que el nuevo período de programación 2007-2013 va por buen camino, puesto que hemos contribuido a impedir que la política regional funcione basándose sólo en el modelo de un sistema de redistribución de pequeñas ayudas entre los Estados miembros. En efecto, hemos dado nuestro respaldo para que la nueva generación de Fondos Estructurales se desarrolle dentro de una lógica de cohesión territorial europea y sea coherente con la Estrategia de Lisboa.

En opinión del CDR, esta cuestión debe plantearse desde una perspectiva transversal de las políticas comunitarias. **El proyecto de tratado constitucional iba también en esta misma vía, ya que introducía la cohesión territorial, junto a la cohesión económica y social, entre los objetivos de la Unión Europea. En este sentido, por ejemplo, todas las propuestas legislativas de la Comisión debían haber pasado el examen de impacto sobre la cohesión territorial antes de ser presentadas.** Esto es cierto sobre todo en cuanto a las medidas relativas al mercado interior, como la reciente propuesta de liberalización total del sector postal de aquí a 2009. Al respecto nos preguntamos si se ha tenido en cuenta suficientemente la financiación de las obligaciones de servicio público en los territorios rurales o los que presentan una desventaja territorial específica.

¿Cuál ha sido el principal objetivo de su institución en la negociación del presupuesto europeo para el período 2007-2013?

El acuerdo alcanzado el pasado mes de abril se sitúa en un ámbito inferior al que defendía el Comité de las Regiones y también el Parlamento Europeo. Por desgracia, es el reflejo del estado de ánimo de los gobiernos de los Estados miembros en cuanto al presupuesto comunitario y las ambiciones europeas. No ocultamos que lo esencial de los ajustes, para llegar a un punto de encuentro, se ha producido en las dotaciones destinadas a la Estrategia de Lisboa, en la política de cohesión, sobre todo la cooperación territorial, y en el desarrollo rural.

Nos hemos movilizado para que siga manteniéndose la solidaridad entre los territorios de una Unión Europea ampliada, donde las diferencias se han incrementado, y para que las regiones y ciudades menos avanzadas dispongan de medios suficientes para alcanzar un grado de desarrollo satisfactorio y ofrezcan a sus habitantes unas condiciones de vida y unos servicios públicos de calidad, a fin de participar en el esfuerzo general de la competitividad.

En estos momentos parece difícil que la UE logre el objetivo de crear 24 millones de empleos durante esta década. Como solución usted propone promover la coordinación efectiva en relación con el empleo a escala nacional y local. ¿De qué forma se conseguirá esto?

Hay que decirlo claramente: no son las autoridades públicas, a escala nacional, local ni regional, las que pueden crear los empleos, sino que son las empresas. No obstante, **a los entes territoriales les corresponde un papel importante a la hora de favorecer el empleo, sobre todo en las PYME, y de facilitar la adaptación de las competencias profesionales, para reducir el riesgo de desempleo.** El Comité de las Regiones, además, ha acogido muy favorablemente la propuesta de la Comisión Europea de integrar el principio "pensar primero en los más pequeños" en todas las políticas, tanto nacionales como europeas, para que se adapten mejor a las PYME.

¿En qué consiste la Plataforma de seguimiento de la Estrategia de Lisboa del CDR?

La Plataforma de seguimiento de la Estrategia de Lisboa es, a un tiempo, un instrumento electrónico y una red de regiones y ciudades pero, por encima de todo, refleja la realidad de la estrategia de crecimiento y empleo de la UE en su perspectiva práctica. En septiembre de 2005 el Comité de las Regiones llevó a cabo una encuesta sobre la participación de las regiones y ciudades en la preparación de los programas nacionales de reforma (PNR), antes llamados planes de acción nacionales, que se centran en los objetivos de la Estrategia de Lisboa. El Comité analizó entonces los PNR y comparó su contenido con las conclusiones de la encuesta.

Tanto la encuesta como el análisis de los PNR pusieron de manifiesto una notable preocupación por la falta de consulta y de participación de las regiones y ciudades en varios Estados miembros.

El principal objetivo de la Plataforma es situar a las regiones y a los entes locales en el centro del debate europeo, en términos de información y también como forma de permitirles una interacción más efectiva entre sí y a escala de la UE. La parte electrónica de la Plataforma funciona en la página Web del CDR desde diciembre de 2006. Es un instrumento interactivo que ofrece un foro sobre la Estrategia de Lisboa, datos estadísticos regionales detallados y un centro de documentación.

Michel DELEBARRE

Presidente del Comité de las Regiones

ENTREVISTA

23



“A los entes territoriales les corresponde un papel importante a la hora de favorecer el empleo, sobre todo en las PYME, y de facilitar la adaptación de las competencias profesionales, para reducir el riesgo de desempleo”

En principio formarán parte de la red 65 regiones y ciudades de 23 Estados miembros, pero está previsto aumentar el número de participantes en 2007.

Los resultados del ejercicio de supervisión de este año se debatirán en profundidad durante el 2º Diálogo Territorial del CDR, el 14 de febrero de 2007, con los presidentes regionales y los alcaldes de las ciudades. En 2006 enviamos un cuestionario a 140 entes locales y regionales que habían respondido en un primer momento a nuestra convocatoria de manifestación de interés por la Plataforma de seguimiento de la Estrategia de Lisboa, para tener información sobre su participación en los PNR. Las respuestas indican que es poco lo que ha cambiado desde que el Consejo de Europa expuso la necesidad de compartir la estrategia de crecimiento y empleo de Europa hace casi dos años: en su mayoría, los Estados miembros dan pocas muestras de querer consultar a las regiones de una forma concreta. La situación es algo mejor en los estados federales o cuasifederales, como Alemania, España, Italia y Bélgica, pero en general parece que los Estados miembros han subestimado absolutamente lo que los entes locales y regionales aportan para conseguir más crecimiento y más empleo.

En Europa hay aproximadamente 23 millones de pequeñas y medianas empresas (PYME) con menos de 250 trabajadores. Estas empresas representan 75 millones de jornadas labo-

rales y el 99% del total de las empresas. ¿Cuál es el papel de los entes locales y regionales a la hora de ayudar a las PYME y crear un entorno favorable a su desarrollo?

En primer lugar, la financiación para la creación de empresas tiene una importancia crucial. Para el Comité, la sociedad en general y el sector bancario y el sector público en particular deben apoyar una cultura más favorable a la empresa, para lo cual primero se necesita una actitud más positiva ante los riesgos y los fracasos ligados a la actividad empresarial. Además supone reservar créditos específicos a las mujeres, los jóvenes, los miembros de las minorías y también las personas de más edad que deseen crear una empresa.

En el período 2000-2006 se destinaron a las PYME alrededor de 21.000 millones de euros. Sin embargo, para el próximo período de programación aún no están bien definidos el papel y la contribución de los Fondos Estructurales y, en su calidad de responsables locales y regionales, los miembros del Comité quieren que la Comisión haga rápidamente algunas precisiones. Puesto que se enfrentan normalmente a los problemas derivados de las normas para las ayudas estatales, se alegran de la intención de la Comisión de hacerlas más flexibles en el caso de las ayudas a las PYME.

Por lo que se refiere a la mejora del potencial de crecimiento de las PYME, el Comité de las Regiones subraya la importancia de facilitarles el acceso a los mercados públicos. En

este sentido, **hay que animar a los entes locales y regionales a que estudien cómo podrían ayudar más a las PYME de su territorio, para que aprovechen mejor las oportunidades que ofrece el mercado.** Para valorar bien lo que está en juego, recordemos que los mercados públicos alcanzan todos los años una cifra equivalente al 16% del PIB europeo.

Otro factor de crecimiento es el apoyo a las actividades de investigación: la Comisión cree que el 7º Programa marco para la investigación y el desarrollo podría servir de apoyo, pero para el Comité de las Regiones **habría que insistir más en la innovación y la transferencia de tecnología para las pequeñas empresas, ya que la mayoría sólo tiene una capacidad de investigación limitada.**

Desde un punto de vista más general, el Comité aboga por una consulta más eficaz a los órganos locales y regionales sobre las iniciativas relacionadas con la política a favor de las PYME. También le inquieta que, pese a que el Consejo de Europa anunció que era prioritario situar a las PYME en el centro de la estrategia europea para la reactivación de



“Los Estados miembros han subestimado absolutamente lo que los entes locales y regionales aportan para conseguir más crecimiento y más empleo”

la Estrategia de Lisboa, sólo la mitad de los Estados miembros ha subrayado su importancia en los planes nacionales de reforma.

La edición 2006 de la Semana Europea de las Regiones y Ciudades ha tenido como tema central “Invertir en las regiones y ciudades europeas: La colaboración público-privada a favor del desarrollo y el empleo”. ¿Qué ventajas puede aportar esta colaboración entre el sector público y el privado?

Para ser eficaz en materia de crecimiento y empleo, esta colaboración no debe limitarse a los agentes institucionales y públicos. Debe llegar a todos los agentes, principalmente a los del mundo de la economía. Creo que el espíritu de la política de cohesión, desde su creación, siempre ha sido el mismo: crear las mejores condiciones de alianza entre el sec-

tor público y el sector privado en beneficio del desarrollo de un territorio. El éxito se deriva del buen uso de la complementariedad, porque, aunque cada sector acumula unos conocimientos y unas competencias propias, también tiene sus límites.

La cooperación entre lo público y lo privado adquiere muchas formas que se desarrollan en los ámbitos de la formación profesional, el medio ambiente, la gestión de las zonas de actividad, la investigación, los equipamientos y las infraestructuras de comunicación. Tiene sus propias reglas de funcionamiento y, en este sentido, **la dilatada experiencia de los programas del FEDER y del FSE resulta particularmente instructiva. En cuanto a las estructuras financieras y jurídicas complejas, llamadas “colaboraciones público-privadas”, ofrecen interesantes soluciones para realizar grandes inversiones colectivas.** Por tanto, es una vía que merece la plena exploración plenamente, siempre que vaya unida a una doble garantía de transparencia y de seguridad jurídica.

Dada la dinámica de globalización de las empresas, ¿de qué forma se podría aumentar la capacidad de atracción de la Unión Europea para las empresas, la innovación y las inversiones que generen empleo?

Los entes territoriales son, en general, los mejor situados para movilizar a los distintos interlocutores (agentes económicos, sociales, universidades, ONG) de cara a un proyecto global o, más especialmente, para dar respuesta a una demanda concreta (coordinación de los servicios de empleo y de los centros de formación, procedimientos de utilidad pública, "ventanilla única" para todas las formalidades administrativas, etc.). Pero **el ámbito local o regional no puede hacer nada por sí solo. El éxito es el fruto de un trabajo común de "gobernanza vertical" (nacional-Unión Europea)**. Desde este punto de vista, la contribución de los Fondos Estructurales es fundamental, no sólo financieramente, sino también para obligar a modernizar los métodos de trabajo.

No todas las regiones parten del mismo punto en esta "carrera por ser atrayentes". El Cuarto informe intermedio sobre la cohesión nos recuerda que las 35 regiones que gastan más del 3% de su PIB en I+D reúnen el 46% del gasto europeo y que las regiones más pobres de Europa se encuentran todas en la periferia.

¿Qué hacer si se trata de una región montañosa, si está cerca del Ártico y tiene menos de cinco habitantes por km² o si es un archipiélago con unos elevados costes de transporte?

Es decir: hay que evitar todos los modelos únicos y estereotipados, esos modelos que con excesiva frecuencia se tiende a asociar con la Estrategia de Lisboa. Cuando se pide más innovación, no es sólo innovación tecnológica: también puede ser innovación social.

Por el contrario, **es preciso animar a cada territorio a reflexionar sobre sus propias ventajas para desarrollar su propio proyecto**. Es un mensaje que el Comité de las Regiones valora muchísimo, no sólo por un deseo de preservar la cohesión territorial europea, sino también porque estamos convencidos de que la diversidad es la gran riqueza de Europa.

¿De qué modo resuelve el Fondo Europeo de Adaptación, inaugurado recientemente, los problemas de globalización relacionados con

la reestructuración y el cierre de empresas en los ámbitos local y regional?

El Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización va por buen camino en principio. Responde a las expectativas de nuestros conciudadanos de que Europa proteja de los excesos de la globalización. Sin embargo, no voy a ocultar que me inquietan un tanto las normas de desarrollo, que son demasiado exigentes. En efecto, para iniciar la intervención del Fondo, la empresa, la región o los sectores en cuestión deben haber tenido un mínimo de 1.000 despidos en el período de los cuatro a los nueve meses anteriores. Sea la deslocalización, la pérdida de cuota de mercado o el aumento de las importaciones, es preciso demostrar que esas reducciones de empleo están ligadas a "una transformación de la estructura del comercio mundial". Una decisión cuyo principio y cuyo importe han de ser ratificados por los Ministros de los 27 y el Parlamento Europeo a propuesta de la Comisión podría llevar varios meses.

Por eso **me temo que, en último término, este Fondo no pueda ayudar más que a los despedidos de las grandes industrias o empresas**.

2007 es el Año Europeo de la igualdad de oportunidades para todos. ¿Cómo podrían los gobiernos locales y regionales favorecer la igualdad en el empleo?

Los entes locales y regionales tienen un importantísimo papel en la aplicación de las estrategias que se ocupan de la no discriminación y la igualdad de oportunidades para todos. La razón es, en buena medida, que actúan como grandes empleadores, además de su responsabilidad como proveedores y suministradores de bienes y servicios. Creemos que la educación es un importante medio para hacer frente a la discriminación y los entes locales y regionales tienen una tarea crucial en este sentido. El Comité de las Regiones acoge con agrado la intención de la Comisión de promover los intercambios de experiencias y buenas prácticas de partes interesadas muy distintas, y cree que los entes locales y regionales deberían ser figuras destacadas en estas actividades. Debería aprovecharse la mayor trascendencia que hoy tiene la igualdad entre los sexos en las propuestas para los Fondos Estructurales a partir de 2006. Por último, aunque tiene igual importancia, esperamos que la Comisión encuentre el modo de que las ONG más pequeñas puedan acceder a una financiación de cuantía menor, respetando debidamente los mecanismos administrativos y de información.



Pensando en el territorio

Una nueva estructura organizativa para las políticas de empleo

La calidad en el empleo, entendida como el apoyo permanente a la creación de más empleo, más seguro, más estable y en condiciones de igualdad real, es el principal objetivo de los gobiernos a todos los niveles. Este objetivo adquiere un nuevo impulso con la reformulación de la Estrategia de Lisboa en marzo de 2005, en la que se insiste en la necesidad de que los Estados y la Unión aprovechen las sinergias, ya generadas, entre los gobiernos regionales y locales, los interlocutores sociales y la sociedad civil en aras de la consecución de los objetivos definidos en las directrices integradas.

Este planteamiento marca el horizonte de las políticas implementadas por las diferentes administraciones públicas que, como instrumento de intervención y gestión, clave, en el mercado de trabajo, deben adaptar sus organizaciones a las circunstancias del mismo para mejorar su funcionamiento, favoreciendo su transparencia, la accesibilidad al mismo de forma igualitaria y la visibilidad de sus resultados.

Si bien este esfuerzo adaptativo supone planteamientos a un nivel macro, relacionados con las dinámicas resultantes de la globalización y de la sociedad del conocimiento, también avoca a una formulación que considere las peculiaridades y la idiosincrasia del territorio, así como, las características del mercado laboral que en él se generan. En definitiva y en línea con estas premisas, **cualquier actuación diseñada por los poderes públicos en el ámbito del empleo, ha de definirse pensando en el territorio y evidenciando el binomio empleo-territorio.**

Desde la última década del pasado siglo, la territorialidad ha tenido, en Andalucía, una preponderancia fundamental en la definición de las políticas de empleo. Muestra de ello ha sido la implantación de redes de servicios en las que, con objetivos y actuaciones diferenciadas, el territorio constituía un elemento fundamental de su definición. Estamos hablando de las redes "Andalucía Orienta" y "Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico".

A éstas se suma, con ocasión del traspaso de las políticas activas de empleo en el año 2003, la red de oficinas del Servicio Público de Empleo que, con 192, permite gran capilaridad geográfica en el territorio Andaluz.

La confluencia en un período concreto de la creación de un organismo autónomo específico para trabajar en el empleo, la asunción de competencias de gestión en esta materia y el inicio de una nueva legislatura, con la constitución de una Consejería de Empleo que asume las competencias y dispone de los elementos para intervenir en el mercado de trabajo, supone un punto de inflexión en la formulación de la política de empleo por parte del Gobierno Andaluz que, sobre la base de los instrumentos de los que dispone, ha de definir e implementar un modelo integral de intervención propio, que permita superar las deficiencias y carencias derivadas de la obsolescencia del anterior.

El diseño y puesta en marcha del nuevo modelo, y por ende, de su organización y funcionamiento, ha de responder a tres objetivos básicos: personalización de los servicios a demandantes y empresas, integralidad de instrumentos y programas de empleo, así como cercanía y atención a la especificidad de cada territorio.

Estos objetivos entroncan, de forma directa, con los principios de funcio-

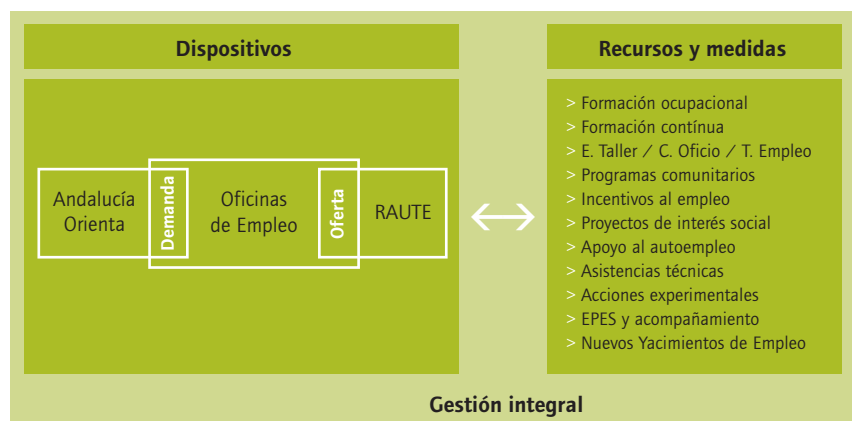
namiento y organización enunciados en la Ley de 4/2002, de 16 de diciembre, de Creación del Servicio Andaluz de Empleo, así como con los compromisos recogidos en el apartado de empleo y calidad del VI Acuerdo de Concertación Social.

Con estos planteamientos la territorialidad y la consideración de sus peculiaridades adquiere una posición central en el diseño de las políticas de empleo, las cuales subrayan aspectos como participación municipal, corresponsabilidad, proximidad, calidad y evaluación permanente.

Los espacios locales no sólo son los más idóneos para la práctica de intervenciones innovadoras sino que constituyen el principal marco para un desarrollo global de nuestra Comunidad Autónoma, en tanto que permiten acercar las decisiones a los problemas y son canales directos para la transmisión de información. Esta última premisa se haya recogida entre las prioridades definidas para el período de 18 meses correspondientes a las presidencias alemana, portuguesa y eslovena de la Unión Europea.

Servicio Andaluz de Empleo

Consejo de Administración participado por los agentes sociales y económicos y FAMP en el marco de la concertación social





Ningún modelo territorial puede estar basado en la mera demanda o exigencias de unos actores respecto de las acciones de otro, ni en la aportación de recursos desde una sola de esas partes. Por el contrario, cada cual ha de aportar, en el marco de sus competencias y responsabilidades, aquellos que estén en su mano de acuerdo con sus posibilidades y, desde luego, aquellas acciones y recursos que le correspondan en el marco de lo comprometido entre todos. Esta forma de actuar está en la base de la gobernanza, principio impulsado por la Unión Europea desde la Cumbre de Lisboa.

Además, este nuevo modelo integral de organización y funcionamiento incorpora la evaluación permanente como método de trabajo, única vía que permite garantizar el feed-back sobre el grado de consecución de los objetivos, el grado de satisfacción de la ciudadanía y transmitir a ésta el destino de las inversiones públicas. Esta práctica se enmarca, por definición, en un sistema de calidad propio y adaptado a los servicios que se prestan, mediante el establecimiento de objetivos proyectados hacia la misión del Servicio Andaluz de Empleo.

La materialización del nuevo modelo de gestión comporta, respecto de la situación actual, importantes

cambios que se traducen en la personalización de los servicios, ágiles y eficaces, con una gestión proactiva que se anticipe a las necesidades de la población destinataria de las políticas, atención integral a demandantes, empresas y familias, apoyo a la gestión de programas de políticas activas de empleo y cooperación con otros agentes del mercado de trabajo. Estos cambios llevan aparejado el uso de sistemas de información y comunicación, potenciando la auto-administración para la ciudadanía, población activa y empresas, de acuerdo con el proyecto de administración electrónica y la segunda modernización de Andalucía.

A la vista de lo hasta aquí expuesto, resulta evidente que este nuevo modelo de gestión ha de llevar aparejada una reestructuración de los dispositivos existentes, organizándose en base a estructuras territoriales de ámbito supramunicipal, en las que se agrupen los instrumentos que prestan servicios a personas demandantes de empleo y empresas, se promueva el desarrollo local y económico, y se apoye la toma de decisiones sobre Políticas Activas

de Empleo en su zona de influencia. Estas áreas aglutinan una tipología diversa de centros en base al nivel de servicios a prestar y el volumen de recursos humanos.

Ofrecer cada vez más y mejores servicios a la ciudadanía, es lo que da sentido a esta estrategia de diseño de políticas territoriales. Las posibilidades que ofrecen son muchas y la repercusión que tienen sobre la prestación misma del servicio varía en función de la perspectiva que se adopte y de la diacronía necesaria para su constatación en el balance que se efectúe.

La mejora del capital humano y la fidelización del talento de la organización serán consecuencias de este nuevo modelo, toda vez que la profesionalización y la intensificación en la implicación con la tarea suponen garantías de una Administración Pública capaz, moderna y eficiente, que favorece el ejercicio de nuevos derechos ciudadanos y sociales propios de una sociedad del siglo XXI, como recoge la nueva redacción del Estatuto de Autonomía para Andalucía.

Estructura y funcionamiento actual → Nuevo modelo integral

Tareas administrativas

Gestión reactiva, intentando responder a los requerimientos de las personas usuarias

Aislamiento de las oficinas, limitada a sus propios recursos

El 38% de las Oficinas cuentan con menos de 6 efectivos

Servicios limitados a:
 > Inscripción, renovación y actualización de demandas de empleo
 > Grabación de contratos
 > Envío de candidatos a las ofertas gestionadas

Reducida proximidad al empresariado

Alejado de los Programas de PAES

Desconexión con otros dispositivos

En línea con la E.E.E.:

> Cumpliendo los compromisos de Lisboa
 > Ajustando la Ratio de demandantes por cada efectivo del Servicio Andaluz de Empleo

Servicios personalizados

Gestión proactiva, anticipándose a las demandas

Atención integral a demandantes

Servicios a empresas

Preselección técnica de candidatos

Apoyo a la gestión de programas
 Cooperación con otros agentes: colegios, agencias de desarrollo...etc.

Atención a familias



ATIPES

Actuaciones Territoriales Integrales Preferentes para el Empleo,
clave para la nueva gobernanza

Uno de los objetivos de creación del SAE es el desarrollo de políticas activas que atiendan a las particularidades y necesidades de cada territorio para el fomento del empleo. Sin embargo, cada territorio tiene unas características específicas que hacen que el crecimiento no sea homogéneo en toda Andalucía. Por ello, el SAE crea los planes ATIPES (Actuaciones Territoriales Integrales Preferentes para el Empleo): instrumentos de intervención focalizados hacia circunstancias particulares de cada contexto que constituyen un ejemplo de la aplicación práctica del principio de gobernanza instaurado por la UE.

La Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo, aboga en su exposición de motivos por el desarrollo de políticas activas que atiendan a las particularidades de cada territorio, y fija, como principios inspiradores de su actuación, la solidaridad territorial así como la integración, complementariedad y coordinación en la gestión de las mismas. En base a ello, y como medida tendente a intensificar la creación solidaria y equilibrada de empleo, **el Gobierno Andaluz**, desde el marco del VI Acuerdo de Concertación Social, **ha fijado como uno de sus objetivos, impulsar la atención a las necesidades y demandas particulares de los territorios**, reforzando la interlocución con los mismos y permitiendo organizar respuestas adecuadas desde las políticas de empleo que fortalezcan el desarrollo de las potencialidades endógenas de cada uno de ellos y contribuyan, a través de la creación de empleo, a la vertebración social de Andalucía.

Dentro de este marco, y siendo conscientes que el crecimiento no es homogéneo en todos los territorios de Andalucía, se plantea la conveniencia de identificar aquellas zonas que se encuentran por debajo de la media, al objeto de desarrollar en ellas medidas adaptadas. Éste es el origen de los planes ATIPES (Actuaciones Territoriales Integrales Preferentes para el Empleo), que se definen como instrumentos de intervención, de especiales características, aplicados con mayor intensidad y focalizados hacia circunstancias particulares existentes en determinados contextos de acción. Estos planes constituyen un claro ejemplo de la aplicación práctica del principio de gobernanza instaurado por la Unión Europea.

La gobernanza alude a la capacidad del Estado de servir a los ciudadanos,

se refiere a las normas, procesos y conductas a través de los que se articulan intereses, se gestionan recursos y se ejerce el poder en la sociedad. Este término se utiliza para denotar el nivel elemental de calidad y eficacia de cualquier sistema político/administrativo.

Aunque la estrategia europea de empleo se ha basado hasta ahora en los esfuerzos realizados a escala nacional y europea, existe una concienciación cada vez mayor sobre el hecho de que los objetivos que la Unión se ha marcado para mejorar sus resultados en materia de empleo no podrán conseguirse sin una mayor participación de los niveles local y regional. El Libro Blanco de la Gobernanza Europea hace hincapié en la necesidad de una mayor interacción entre las Instituciones europeas, los gobiernos nacionales, las autoridades regionales y locales y la sociedad civil, de acuerdo con los principios de apertura, participación, responsabilidad, eficacia y coherencia. Propone diversas formas de ayudar a los actores locales a que desempeñen plenamente su papel en las Instituciones europeas, poniendo en común sus recursos y diseñando estrategias locales de empleo en caso necesario, para conseguir, como posible corolario, el aumento del empleo en Europa y la creación de puestos de trabajo de calidad y estables.

En línea con estos planteamientos, y desde la Consejería de Empleo, nacen los planes ATIPES. Éstos cuentan para su confección, desarrollo y evaluación, con la colaboración de entidades regionales y locales, así como de los diversos agentes sociales y económicos del territorio. Son planes concebidos desde la zona y para la zona. Conllevan una mayor participación en sentido ascendente en la elaboración y la aplicación de las políticas comunitarias, por lo que constituyen una clara plasmación del principio de la gober-

nanza en el ámbito del empleo. Una mayor apertura y una mejor consulta son benéficas a corto y largo plazo para la UE, no solamente para la elaboración de mejores políticas, sino también para una aplicación más eficaz de las mismas.

Los cinco principios anteriormente mencionados, base de una buena gobernanza, tienen su reflejo en los planes de actuación de las zonas ATIPES:

> **Apertura:** Las ATIPES cuentan con un plan de comunicación dirigido a la ciudadanía andaluza con el objeto de dar a conocer las políticas públicas, a la vez que garantizar el derecho a la información. Éste será desarrollado utilizando un lenguaje que resulte accesible para el público en general.

> **Participación:** La calidad, la pertinencia y la eficacia de las políticas de empleo, y concretamente de estos planes, implican una amplia participación en su elaboración y en su posterior desarrollo, tanto de las entidades regionales y locales, como de todos los agentes socio-económicos que intervengan en la zona.

> **Responsabilidad:** El éxito de estos planes se basa en gran medida en un claro reparto de los papeles que corresponde desarrollar a cada uno de los participantes, contribuyendo así a una mayor corresponsabilización de los mismos en el desarrollo y aplicación de las actuaciones recogidas en los planes de ATIPES.

> **Eficacia:** Estos planes se han elaborado con la intención de recoger medidas eficaces y oportunas, dirigidas a resultados buscados sobre la base de unos objetivos claros, de una evaluación de su futuro impacto y, en su caso, de la experiencia acumulada. La eficacia también requiere que la aplicación de las políticas de la UE sea propor-

cionada y que las decisiones se tomen al nivel más apropiado, en este caso el local y regional.

> **Coherencia:** Las políticas desarrolladas y las acciones emprendidas deben ser coherentes y fácilmente comprensibles. Los planes ATIPES se conciben dentro del marco de la Estrategia Europea para el Empleo, del Plan Nacional de Acción por el Empleo y de la Estrategia de Desarrollo Regional de Andalucía.

La aplicación de estos cinco principios refuerza los de proporcionalidad y subsidiariedad, así como, el nivel en el que ha de actuarse y la selección de los instrumentos utilizados, los cuales deben estar en proporción con los objetivos perseguidos.

Estos principios se reflejan a lo largo de todo el proceso de elaboración de los planes, teniendo su punto de partida en la determinación de un conjunto de indicadores (Decreto 109/2006, de 6 de junio), por el que se establecieron las variables que permitieron la delimitación de las áreas territoriales preferentes para actuaciones integrales de empleo. Para que un territorio pueda tener dicha consideración será necesario el cumplimiento de los criterios definidos en el citado Decreto. Aplicando estos parámetros fue dictada la Resolución de 27 de junio de 2006, que aprobó las que son, actualmente, **las nueve áreas territoriales preferentes para actuaciones integrales de empleo: el Bajo Guadalquivir, la Bahía de Cádiz, el Campo de Gibraltar, el Valle del Guadiato, la Comarca de Guadix, la Sierra de Segura-el Condado, la Zona Minera de Huelva, el Polígono Sur de Sevilla y la Ciudad de Córdoba.**

El paso siguiente consistió en la elaboración de las matrices DAFO de cada territorio, en las que se reflejan las di-



ficultades, amenazas, fortalezas y oportunidades de la zona, a partir de las cuales estandarizar un esquema global para definir las estrategias, objetivos, actuaciones y actividades para cada territorio.

Partiendo del diagnóstico consensuado, los actores del territorio han definido una estrategia local de empleo que contiene objetivos para un determinado periodo, concreta las medidas necesarias para alcanzar dichos objetivos, destina los recursos humanos y financieros que se requieren para su aplicación, identifica las responsabilidades y prevé los mecanismos para el seguimiento y la evaluación de los resultados. Toda esta labor ha sido desarrollada a través de la participación de estos actores en los distintos grupos de trabajo que se han venido celebrando a lo largo de todo el proceso de elaboración de los planes. Estos grupos, formados por Gobiernos locales, mancomunidades, la Federación Andaluza de Municipios y Provincias, agentes sociales y económicos, Direcciones Provinciales del Servicio Andaluz de Empleo a través de sus dispositivos en la zona: Oficinas del SAE, UTEDLT y Unidades de Orientación, han consensuado las actuaciones contenidas en cada uno de los nueve Planes ATIPES.

Estas actuaciones, se estructuran en cinco bloques: mejora de los recursos

humanos de la zona, actuaciones de apoyo directo a la creación de empleo, actuaciones cuyo fin es el apoyo al autoempleo como actividad emprendedora, soporte a la actividad productiva y actuaciones que requieren de la coordinación institucional para su ejecución.

Tres son los elementos que caracterizan los planes ATIPES:

> **Diálogo**, acorde a los principios y los planteamientos del VI Acuerdo de Concertación Social.

> **Participación**, reconocida en el ámbito institucional como principio de organización y funcionamiento del SAE y contemplada en la composición de los órganos de Dirección y asesoramiento.

> **Consenso**, fruto de los anteriores, y alcanzado desde el propio territorio.

Estos elementos unidos al principio de la gobernanza hacen de los planes unos instrumentos de gran utilidad para el desarrollo de los objetivos propios de la Consejería de Empleo, ya que la mayor participación de las autoridades regionales y locales en las políticas de la Unión favorece también, su creciente responsabilidad y un mayor compromiso de los ciudadanos y organizaciones de base en los procesos de la democracia local.



ARGOS

Una mirada a los mercados locales de empleo

Las tendencias actuales en el análisis económico señalan el territorio como un agente activo y dinámico en los procesos de trabajo. Por ello, desde la Consejería de Empleo se crea el observatorio Argos, una herramienta que persigue la consecución de su objetivo general, el conocimiento de la estructura, evolución y funcionamiento del mercado de trabajo, en distintos ámbitos territoriales entre los que se encuentran las cuencas o mercados locales de empleo andaluces.

Tendencias actuales en el análisis económico coinciden en considerar el territorio no sólo como un mero espacio físico, sino como un agente activo y dinámico, escenario y actor en los procesos económicos.

El enfoque centrado en el territorio, como perspectiva desde la que abordar el estudio del funcionamiento del mercado de trabajo, hace surgir un nuevo concepto, el de mercado local de empleo, como espacio en el que las empresas buscan trabajadores y en el que trabajan la mayoría de las personas residentes.

La principal diferencia que introduce el enfoque territorial, respecto al convencional, en el estudio del mercado de trabajo es la interdependencia de los factores socioeconómicos que influyen en la configuración de la oferta y la demanda de empleo.

Bajo este enfoque, la demanda laboral estaría integrada por los puestos de trabajo que las empresas locales pretenden cubrir e influenciada, por tanto, por el sistema productivo local y por las prácticas de contratación e interrelaciones en el tejido empresarial del territorio. La oferta de trabajo estaría conformada por unos trabajadores influidos por la cultura, y por los sistemas formativo y de valores locales, vinculados a su vez al sistema productivo local.

El Observatorio Argos persigue la consecución de su objetivo general, el conocimiento de la estructura, evolución y funcionamiento del mercado de trabajo, en distintos ámbitos territoriales entre los que se encuentran las cuencas o mercados locales de empleo andaluces. Para ello, la información relativa a la oferta y demanda de empleo, así como a la contratación registrada, es almacenada en el sistema al nivel

de desagregación territorial de código postal del domicilio del trabajador y de la ubicación del puesto de trabajo.

Las fronteras de los mercados locales de empleo en Andalucía pueden ser determinadas por el sistema a través del estudio de la movilidad geográfica de los trabajadores, detectándose aquellas zonas geográficas andaluzas donde se realicen la casi totalidad de los desplazamientos rutinarios del tipo residencia-lugar de trabajo.

El Observatorio cuenta con los instrumentos necesarios para realizar la caracterización socioeconómica de los territorios a través del análisis de la pirámide poblacional, los niveles de renta, el nivel de estudios de la población o la tipología de los hogares que en éstos se ubican.

La caracterización del tejido empresarial local y su estructura sectorial es posible a través de la distribución de las empresas existentes en el territorio por actividad económica, tipología jurídica y tramo de empleo de las mismas.

La oferta de trabajo existente en el territorio es analizada a través de la demanda de empleo registrada en las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo ubicadas en el mismo, la edad de las personas demandantes de empleo, su nacionalidad, sexo, nivel formativo y preferencia en cuanto a ocupación y duración de la jornada de trabajo.

Los aspectos específicos de la demanda de empleo local son analizados a través de las ofertas de empleo que los empleadores ubicados en el territorio registran en el Servicio Andaluz de Empleo. La ocupación, el nivel profesional, la relación contractual a establecer y la jornada laboral caracterizan

los puestos de trabajo demandados por los empleadores locales.

La comparación de las características de la oferta y la demanda en el territorio, permite la detección de desequilibrios entre ambas, así como las causas de dichos desequilibrios.

Argos, como servicio de información del Servicio Andaluz de Empleo para el conocimiento del comportamiento y la situación del mercado de trabajo en la Comunidad Autónoma de Andalucía, publica mensualmente una serie de informes destinados a la caracterización tanto de la demanda como de la oferta de empleo en distintos ámbitos geográficos andaluces.

El informe "Caracterización de las personas desempleadas", que aproxima la oferta de trabajo existente en los territorios, y el informe "Contratación registrada", que describe la demanda de trabajo por parte de los empleadores, son generados no sólo para los ámbitos geográficos de la Comunidad Autónoma y de las provincias andaluzas, sino también para el ámbito geográfico municipal, el ámbito geográfico correspondiente a las Unidades de Empleo y Desarrollo Local y Tecnológico que integran la RAUTE, así como para el ámbito geográfico de influencia de cada una de las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo.

La colaboración del Observatorio Argos en los estudios socioeconómicos, de diagnóstico o de detección de necesidades formativas en el territorio llevados a cabo por las UTEDLT, o la atención a peticiones específicas procedentes de Ayuntamientos, Diputaciones, Universidades o Asociaciones Sectoriales completan las tareas del Observatorio destinadas a dirigir una mirada a los mercados locales de empleo andaluces.



La semilla de la seguridad

Gestión de ayudas en prevención de riesgos laborales
en colaboración con las UTEDLT

La seguridad laboral es un aspecto fundamental para alcanzar el objetivo de fomentar el empleo de calidad que se ha marcado la Consejería de Empleo. Las ayudas que en este sentido se conceden para promocionar la prevención de los riesgos laborales, y que se articulan a través de dispositivos territoriales como las Delegaciones Provinciales de Empleo, los Centros de Prevención y las UTEDLT, son herramientas clave en la implantación de esta cultura de la prevención.

La Consejería de Empleo ha consolidado una política propia de prevención de los riesgos asociados al trabajo en el ámbito de la Comunidad Autónoma. En este sentido, se ha establecido un amplio programa de incentivos y ayudas dirigidas a las empresas andaluzas con el objetivo de fomentar la mejora de las condiciones de trabajo, la reducción de los riesgos laborales y la promoción de estructuras preventivas eficaces. Estos incentivos permiten a las empresas poner en marcha proyectos e inversiones para incorporar medidas preventivas contempladas en la planificación preventiva de las empresas; fomentando al mismo tiempo, actividades de desarrollo y difusión de buenas prácticas preventivas.

El Plan General para la Prevención de Riesgos Laborales en Andalucía (Decreto 313/2003, de 11 de noviembre, BOJA de 3 de febrero de 2004) establece incentivos y ayudas dirigidas a promover la mejora de las condiciones de trabajo, principalmente, en pymes y micropymes. El Plan contempla como un objetivo estratégico el desarrollo de programas específicos sectoriales, estableciendo ayudas específicas para las empresas del sector de la construcción.

La concesión de ayudas a microempresas y a pequeñas y medianas empresas que realicen proyectos e inversiones en materia de prevención de riesgos laborales se encuentran reguladas y convocadas a través de sendas órdenes, con fecha de 8 de mayo y de 21 de junio de 2006, tanto para empresas generales, como para empresas del sector de la construcción.

Entre las **empresas de carácter general**, tienen la consideración de beneficiarias las empresas encuadradas en los sectores agrícola, industrial, hostelería y transporte. Las ayudas se destinan al apoyo a los siguientes proyectos:



- > Proyectos de establecimiento de estructura preventiva de la empresa (microempresas y pequeñas empresas).
- > Proyectos dirigidos a la incorporación de medidas especificadas en la planificación preventiva de la empresa (microempresas y pequeñas y medianas empresas).
- > Proyectos innovadores y de desarrollo de buenas prácticas preventivas (microempresas y pequeñas y medianas empresas).

Para las **empresas del sector de la construcción** las ayudas adoptan las siguientes modalidades:

- > Estructura preventiva especializada. (microempresas y pequeñas empresas).
- > Inversiones para la sustitución de andamios antiguos o defectuosos (microempresas y pequeñas empresas).
- > Inversiones para la renovación de equipos y pequeña maquinaria auxi-

liar de obra (microempresas y pequeñas empresas).

- > Proyectos innovadores de diseño y desarrollo de protecciones colectivas y transferencia de "buenas prácticas preventivas" (microempresas y pequeñas y medianas empresas).

A través de estas ayudas se incentiva la promoción y mejora en materia de PRL. No se considera por tanto subvencionable el cumplimiento de las obligaciones impuestas por la Ley tales como la organización preventiva y su gestión, la evaluación de riesgos y la planificación preventiva, los equipos de protección individual, la evaluación de riesgos higiénicos, la formación básica a los trabajadores, etc. Se trata de ir más allá del cumplimiento de la norma, incentivando mejoras en las condiciones de trabajo. Las empresas beneficiarias pueden presentar un proyecto por cada modalidad, siempre que lo hagan en solicitudes independientes y con la documentación requerida.

Acercando los recursos al territorio

Los órganos competentes para la instrucción del procedimiento de concesión de las subvenciones en materia de prevención son las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Empleo en las diferentes provincias, a través de los Centros de Prevención de Riesgos Laborales. A partir de la convocatoria de 2004, empiezan a intervenir las Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Local y Tecnológico (UTEDLT), interesándose en el procedimiento para informar a las empresas de su territorio.

Las UTEDLT realizan una importante función en el proceso de recogida de información precisa para atender las demandas de las empresas de su zona de actuación. También son el canal de información activo y permanente con los agentes locales de empleo de Ayuntamientos, Sociedades de Desarrollo Municipal y empresas de servicios empresariales.

En la tramitación de ayudas, resulta altamente eficaz la colaboración permanente con las UTEDLT. Así, convocatoria a convocatoria, se ha ido consolidando una colaboración estrecha y fluida con dichas unidades hasta el punto de que, en las convocatorias de 2006, ya figuran como registros auxiliares donde se pueden presentar las solicitudes de ayuda.

Las UTEDLT participan además activamente en la difusión a las empresas potencialmente usuarias de estas ayudas, así como en la transmisión de consultas que contribuyen al mejor conocimiento y aprovechamiento de estos incentivos por parte de sus destinatarios en el territorio.

Aunque en los Centros de Prevención provinciales se atienden todas las con-

sultas, se intenta que las empresas tengan en las Unidades Territoriales su punto de referencia en su entorno más cercano, tanto en lo tocante a obtener información como a efectos de tramitación, compulsación de documentos, presentación de solicitudes, seguimiento de expedientes, etc.. Esta forma de trabajar ha permitido una gestión de las solicitudes mejor y más cercana a las propias empresas. La participación de las UTEDLT permite además la colaboración de los Agentes de Desarrollo Local de Empleo (ADL) y de Promoción de Empleo (ALPE) ubicados en

ayuntamientos y entidades de desarrollo local.

Una vez concedidas las ayudas, las Unidades siguen siendo el puente entre las empresas y el órgano gestor, requiriendo a las empresas para la firma del Documento de Aceptación y solicitando certificados bancarios. Pero su labor no termina aquí, ya que asesoran y muchas veces elaboran y tramitan, con la aportación de las empresas, los documentos necesarios para la justificación de las ayudas concedidas.





Campos de oportunidades

Demanda de formación para el empleo femenino en el medio rural de la provincia de Córdoba

La dinamización del mercado de trabajo a través de la formación para el empleo requiere de medidas ajustadas a cada territorio. Para conocer las necesidades laborales reales y poner en marcha las acciones adecuadas, la Consejería de Empleo ha impulsado un estudio que analiza el perfil humano y laboral de las mujeres rurales de Córdoba y sus principales problemas de acceso al mercado laboral, así como las necesidades de puestos de trabajo de las empresas de la provincia y las oportunidades derivadas de los nuevos yacimientos de empleo en sus diversas comarcas.

Bajo el título de "Estudio de Detección de Necesidades Formativas de las mujeres del Medio Rural de la provincia de Córdoba", se agrupan las conclusiones extraídas del análisis impulsado por la Consejería de Empleo para conocer el mercado formativo y laboral de la zona, sobre todo, para el colectivo de mujeres, que ha contado con la colaboración de la empresa de consultoría FirRural. Se ha dado forma así a una herramienta de trabajo que aporta información sobre las carencias y demandas en materia de formación y empleo en la provincia de Córdoba, y que permite facilitar la toma de decisiones en futuras actuaciones relacionadas con la Formación Profesional Ocupacional y la creación de empresas.

El análisis de la provincia se ha realizado a través de la división territorial por Mancomunidades de Municipios, facilitando un conocimiento exhaustivo de las características más significativas de cada zona y las diferencias con el resto, quedando la capital cordobesa excluida del estudio por no tener las características del medio rural.

La población objeto del estudio estuvo delimitada por el colectivo de mujeres del medio rural cordobés. Como se observa en las tablas adjuntas, la tasa de paro femenino en la provincia se sitúa en el 23,43% (según datos de la EPA del último trimestre de 2006), muy por encima de la tasa de paro masculino, del 9,57%. El análisis de estos índices revela, además, un progresivo aumento de la tasa de paro femenino con respecto a otras provincias andaluzas.

El análisis muestra, atendiendo a la distribución del número de mujeres paradas por grupo de ocupación, que el perfil mayoritario de las mujeres desempleadas de las zonas rurales de Córdoba es el de trabajadora no cualificada con niveles académicos bási-

	Ambos sexos		Hombres		Mujeres	
	Tasa de actividad	Tasa de paro	Tasa de actividad	Tasa de paro	Tasa de actividad	Tasa de paro
Córdoba	54,80 %	15,11 %	68,06 %	9,57 %	42,38 %	23,43 %
Andalucía	55,38 %	12,22 %	67,96 %	8,71 %	43,22 %	17,54 %

Fuente: EPA (4º Trim. 2006)

cos, lo que supone una clara desventaja con respecto a la mujer del medio urbano. **Sin embargo, es particularmente destacable el papel dinamizador que los programas de FPO ejercen en la búsqueda activa de empleo por parte de las mujeres rurales cordobesas** quienes, movidas principalmente por el hecho de considerar estos cursos como un instrumento de acceso al mercado laboral, suponen, según los últimos datos registrados, el 66% del alumnado total de la provincia de Córdoba, porcentaje de participación muy superior al de los hombres.

No obstante, los principales problemas expuestos por las mujeres encuestadas en relación a la participación en los cursos de FPO derivan de las responsabilidades familiares así como del desplazamiento hasta el lugar donde se imparten, por lo que una de las conclusiones a las que llega **este estudio apunta a la necesidad de una mayor distribución de los cursos de FPO, y al establecimiento de un sistema ágil y rápido de las ayudas contempladas en la norma reguladora (becas de desplazamiento y guarderías), así como la aplicación de otras modalidades formativas**

Personas demandantes de empleo de la provincia de Córdoba

	Hombres	Mujeres	Total
Enero	33.967	33.967	33.967
Febrero	35.121	35.121	35.121
Marzo	36.820	36.820	36.820
Abril	36.224	36.224	36.224
Mayo	35.278	35.278	35.278
Junio	36.385	36.385	36.385
Julio	37.258	37.258	37.258
Agosto	37.421	37.421	37.421
Septiembre	36.742	36.742	36.742
Octubre	36.955	36.955	36.955
Noviembre	36.607	36.607	36.607
Diciembre	34.545	34.545	34.545

Elaboración: FirRural
Fuente: ARGOS. Servicio Andaluz de Empleo. Año 2005

Cursos más demandados

Mancomunidad	Servicios a las empresas	Servicios socioculturales y a la comunidad	Turismo y Hostelería	Artesanía	Administración de oficinas	Otros
Alto Guadalquivir	49%	18%	9%	13%	5%	7%
Campaña Sur	29%	34%	19%	3%	8%	7%
Guadajoz y Campiña Este	45%	9%	6%	18%	9%	12%
Los Pedroches	24%	40%	18%	3%	9%	7%
Valle del Guadiato	23%	28%	14%	19%	9%	7%
Vega del Guadalquivir	26%	28%	8%	14%	17%	7%
Subbética Cordobesa	38%	24%	18%	2%	12%	7%

Fuente: FirRural

como las acciones semipresenciales o la Teleformación.

A partir de la definición de este perfil y estas necesidades, el estudio analizó el resto de variables necesarias para conocer el mercado formativo y laboral de las Mancomunidades estudiadas: especialidades formativas demandadas y el perfil de las empresas que ofertan empleo.

En cuanto al primer aspecto, **las especialidades formativas más demandadas corresponden a las familias profesionales de Sanidad, Servicios socioculturales y a la comunidad y Servicios a las empresas**, concretamente dentro de esta última las especialidades relacionadas con las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación.

Por otro lado, las especialidades que demandan un número mayor de prácticas profesionales a la finalización de los cursos son las de las familias profesionales de Sanidad, Turismo y Hostelería. Dichas prácticas, además de complementar la formación obtenida a lo largo del curso mediante la adquisición

de destrezas y conocimientos en centros de trabajo, constituyen en ocasiones una vía directa a la inserción laboral, quedando las alumnas vinculadas laboralmente a las empresas una vez finalizado el periodo de prácticas.

Otro aspecto relevante en cuanto a las necesidades de formación, es que existe una gran demanda en materias no recogidas en las especialidades homologadas de FPO o/y vinculadas a las localidades del medio rural cordobés.

En cuanto al perfil de las empresas que ofertan empleo, aunque hay diferencias entre las distintas Mancomunidades y territorios, hay algunos puntos comunes entre ellas. En primer lugar, que **la actividad predominante de las empresas que ofertan puestos de trabajo en la zona es el comercio, seguido de las industrias manufactureras, de la hostelería y de la construcción.**

En segundo lugar, existe un claro predominio de las micropymes -en la mayoría de los casos con un marcado carácter familiar- en la estructura productiva provincial.

Cabe destacar que de las empresas consultadas se desprende que un 40% de sus plantillas están constituidas por mujeres, aunque existen importantes disparidades de unas mancomunidades a otras. Sin embargo, **un elevado número de puestos de trabajo ofrecidos por estas empresas son referidos a actividades tradicionalmente desempeñadas por hombres, lo que se identifica como un factor negativo en la empleabilidad de las mujeres en la zona.**

Por último señalar que **sólo el 32% de las empresas consultadas prevé crear nuevos puestos de trabajo a corto y medio plazo, lo que refuerza la necesidad de fomentar el autoempleo como medida para lograr mayores cotas de inserción laboral.**

El estudio termina con una propuesta formativa en la que se relacionan las especialidades formativas detectadas y las intenciones de contratación manifestadas por las empresas, todo ello referido a los distintos territorios que componen cada una de las mancomunidades de municipios cordobeses.



Programas para el fomento del empleo en los territorios

La Consejería de Empleo trabaja para promover en los territorios que se contrate con carácter indefinido y para facilitar que aquellas personas que quieren crear su propio puesto de trabajo lo hagan como trabajadores autónomos. Asimismo una serie de programas apoyan el desarrollo de proyectos que fomentan, en los entornos locales, la empleabilidad y la igualdad de oportunidades.

El Servicio Andaluz de Empleo, a través de la D.G. de Fomento del Empleo, pretende **fomentar un empleo de calidad**. Una de las características de éste es la estabilidad y la temporalidad de los contratos es uno de los obstáculos para conseguirla. Para potenciar el empleo estable se establecen incentivos a la contratación indefinida. Las empresas que contraten con carácter indefinido (o que transformen contratos temporales en indefinidos) a menores de 30 años, a mujeres o a personas vulnerables frente al empleo, pueden recibir ayudas de hasta 4.750 euros.

Se presta un **apoyo especial al empleo de personas con discapacidad**. La contratación indefinida de estas personas permite a las empresas acceder a diversas ayudas. Se apoya la creación y mantenimiento de puestos de trabajo para personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo (CEE). Los CEE son centros calificados por la Consejería de Empleo cuya plantilla está formada por, al menos, un 70% de personas con discapacidad. En Andalucía existen más de 300 CEE que dan trabajo a casi 9.000 personas con discapacidad en toda Andalucía.

A través de **programas de apoyo al empleo**, se conceden ayudas a la contratación de desempleados para realizar proyectos y servicios de interés general y social. Son destinatarias de estas ayudas entidades locales o sin ánimo de lucro con sede en Andalucía que precisan de profesionales para llevar a cabo proyectos o servicios calificados de interés general y social en su entorno social o territorial.

Los autónomos y los desempleados que quieran poner en marcha un proyecto de autoempleo reciben más apoyo desde la puesta en marcha por parte de la Consejería de Empleo del **Plan Más Autónomos**, cuyos objetivos son: fomentar el empleo a través del autoempleo individual mediante el ini-

cio de actividad económica; consolidar a quienes ya ejercen una actividad económica por cuenta propia; potenciar el conocimiento del trabajo autónomo por parte de la sociedad, fomentando el asociacionismo entre los trabajadores autónomos y apoyando a las organizaciones que los representan. Este Plan permite tener más apoyo económico para iniciar o mantener el negocio, contratar trabajadores, conciliar la vida laboral y familiar, con más formación y seguridad laboral.

El Plan potencia la calidad y la eficacia de los servicios de atención al ciudadano. Para asesorar y acompañar al trabajo autónomo, se pone en marcha un sistema de atención al autónomo, integrado en el territorio por las UTEDLT, las Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de Andalucía, la Confederación de Empresarios de Andalucía, Comisiones Obreras de Andalucía y la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos de Andalucía.

Este sistema pone a disposición de los ciudadanos recursos humanos y materiales para asesorar, tutorizar y apoyar en la puesta en marcha y consolidación de negocios. Con la ayuda de personal técnico se puede crear un plan de negocio viable y estar informado de los trámites necesarios para poner en marcha un negocio y se hace un seguimiento permanente de cada proyecto. Si ya se desarrolla una actividad por cuenta propia, el sistema ofrece soluciones adaptadas a cada necesidad. El **Sistema de Atención al Autónomo** dispone de puntos de información y gestión por todo el territorio andaluz.

Las **escuelas taller, talleres de empleo y casas de oficio** son proyectos que, en el territorio, alternan el aprendizaje con el trabajo y que tienen como fin la ocupación de personas que tienen más dificultades para insertarse en el mercado de trabajo.

Pueden participar en estos proyectos mayores de 25 años en el caso de los talleres de empleo y menores de 25 en escuelas taller y casas de oficio. Durante la etapa formativa los alumnos de estas dos últimas perciben una beca. En la etapa mixta (formación y práctica profesional) los participantes son contratados por las entidades que promueven el proyecto en colaboración con la Consejería. En el caso de Talleres de Empleo, dicha contratación se produce desde el inicio del proyecto. En 2006, se pusieron en marcha en Andalucía 339 nuevos proyectos de los que se benefician casi 8.000 andaluces.

Canalizar hacia el empleo nuevos recursos y compartir esfuerzos con un amplio grupo de entidades andaluzas son dos de las claves que presiden, a lo largo del periodo 2005- 2007, la participación en la **Iniciativa Comunitaria Equal** del SAE.

En Andalucía se desarrollan 41 proyectos acogidos a esta Iniciativa, de éstos, 26 cuentan con la cofinanciación del SAE con un presupuesto total para los tres años del periodo de 46,28 millones de euros. Los proyectos Equal están estableciendo vínculos con aquellos agentes que operan en su mismo ámbito de actuación, que no forman parte de las agrupaciones de desarrollo, pero que funcionan como facilitadores de la integración de las actuaciones Equal en las intervenciones públicas que se desarrollan en los territorios. En este sentido, los referentes más utilizados y valorados por los propios proyectos Equal están siendo los dispositivos territoriales del SAE: el Programa Andalucía Orienta y las UTEDLT.

Equal está permitiendo acumular una experiencia en materia de cooperación institucional y de concentración y coordinación de esfuerzos en el ámbito territorial, que están contribuyendo a mejorar la aplicación de las medidas de empleo.

A DEBATE



Territorio y Empleo, de la caja negra al casillero múltiple de los lugares

Juan Antonio Márquez
Universidad de Huelva

La dimensión territorial del mercado de trabajo

Blanca Miedes
Universidad de Huelva

Juan Antonio Márquez

Universidad de Huelva

Juan A. Márquez Domínguez es Catedrático de Análisis Geográfico Regional en la Universidad de Huelva y Vicerrector de Dirección Estratégica, Infraestructuras y Asuntos Económicos en la Universidad de Huelva.

Desde 1991 dirige el Grupo de Investigación Instituto de Desarrollo Local, que tiene como objetivo el análisis de los procesos y estrategias de desarrollo sostenible en los ámbitos locales. Este grupo aborda diferentes temáticas relacionadas con sus objetivos como son: Estudios territoriales, Medio ambiente y desarrollo, Turismo sostenible; Desarrollo rural y Planificación estratégica. Entre sus publicaciones destacan: La nueva agricultura onubense, Campesinos sin tierra y territorio jornalero en Andalucía, La apuesta por el desarrollo local, Plan Estratégico de Desarrollo para el Andévalo Occidental, y Cooperativas de Consumo en Andalucía.

Actualmente es Investigador Principal de un proyecto de I+D del Ministerio de Educación sobre los Contratos temporales en origen en España.



Territorio y empleo, de la caja negra al casillero múltiple de los lugares

Que el empleo constituye un elemento esencial para el desarrollo de las sociedades es una realidad indiscutible, pero a menudo se olvida que el territorio constituye un factor esencial para enfrentar el problema del paro, crear empleo e impulsar el desarrollo económico y social. Además, en determinadas escalas el territorio es clave para diseñar y buscar nuevas fuentes de empleo.

Desde esta perspectiva, en este artículo se plantean algunas reflexiones sobre las relaciones entre territorio y empleo. Estas relaciones estuvieron durante largo tiempo veladas y aparecían como "una caja negra". Las teorías del desarrollo nacional y regional no supieron o no pudieron acercarse al rico y complejo casillero múltiple de los lugares. Su apertura conduce a los ámbitos locales, como lugares adecuados para encontrar el sustento vital, cuidar el medio ambiente y crear empleo.

Planificación territorial y empleo

En los procesos de planificación primitiva, a niveles estatales y regionales se tuvo la idea y se interpretaba que el territorio era un mero soporte para sostener actividades. En este contexto, se observó el territorio sólo desde una vertiente espacial y física. Los Polos de Promoción y Desarrollo o las políticas posteriores de industrialización, como por ejemplo, en el caso de zonas de urgente industrialización, tuvieron una endeble repercusión en los mercados de trabajos locales, sobre todo si se tiene en cuenta las expectativas creadas con ellos.

Así pues, el fracaso relativo de las políticas de desarrollo nacional y regional tradicionales, realizadas desde despachos y gabinetes de técnicos, desorientó a políticos y planificadores que buscaban las claves del desarrollo.

Territorio y empleo, de la caja negra al casillero múltiple de los lugares



Pero también, en sentido inverso, las comunidades locales, con una base territorial concreta y singular replegaron sus miradas en el desarrollo de sus potencialidades internas. Al mismo tiempo, a finales del siglo XX, se asiste a un proceso de globalización ambiental y económica, que paradójicamente se apoya en el lema "piensa en global y actúa en local".

Esta triple búsqueda del desarrollo -a niveles globales, regionales y municipales- fue conformando la idea de que el ámbito local era el espacio adecuado y privilegiado para realizar actuaciones de desarrollo (Figueroa, M; 2004).

Por suerte, el nuevo acercamiento al ámbito local, desde la triple búsqueda, descubre que el término municipal -o superficie que gestiona el municipio-, no es sólo un espacio, sino un territorio singular imposible de desarrollar sin la participación activa de sus ciudadanos.

Por tanto, la visión del territorio se impone sobre la visión de espacio-superficie. El territorio aparece lleno de contenidos estructurados y organizados y es el factor principal para comprender e iniciar procesos de desarrollo. En la tercera definición de S. Boisier (1999), el territorio aparece como un espacio socialmente construido.

La construcción del territorio estuvo presidida por la búsqueda del sustento. Ésta constituyó el primer objetivo del doblamiento y sistemas de ciudades antiguas, que buscaban alimentos y agua en los lugares próximos. La evolución y la

historia impusieron la complejidad social y la movilidad de la fuerza de trabajo, que repercutió, de forma progresiva, en la desterritorialización de los mercados de trabajo.

Durante la crisis económica iniciada en 1973, varias generaciones sufrieron la lacra del paro en un contexto que ya se creía estructural. El remonte ortodoxo de la crisis no aportó mejoras definitivas a la situación, porque la revolución tecnológica exigió nuevas habilidades y redujo drásticamente la demanda de trabajo. Una referencia y propuesta de alternativas a esta crisis vino de Jacques Delors (1994), quien en su informe Crecimiento, competitividad y empleo propuso la búsqueda de nuevos yacimientos de empleo, considerando a estos como actividades destinadas a satisfacer necesidades sociales que estén territorialmente ubicados en mercados incompletos, de utilización intensiva de mano de obra. (Jiménez, Barreiro y Sánchez, 1998).

Desde esta situación de crisis y, en cierta medida como rebelión a un darwinismo social que habla de espacios ganadores y perdedores, las iniciativas locales de empleo surgieron como una respuesta desesperada a una realidad, especialmente frustrante para los jóvenes.

En el ámbito local, las necesidades de empleo pueden ser reconocidas e identificadas de forma más operativa y también las posibles fuentes de empleo. El mercado laboral, en la escala local, es menos complejo que en los ámbitos nacionales, regionales o provinciales y pueden beneficiarse de la red de relaciones sociales, microempresariales y vínculos productivos existentes.

Así, lejos de la frialdad de planteamientos mecanicistas o darwinianos (Fajnzylber, F. 1990; Porter, 1991) el territorio, como espacio socialmente construido, se convierte en un lugar ético para el desarrollo del hombre. Esta ética de los lugares debería plasmarse en un desarrollo sostenible con tres objetivos u ejes de actuación:

- A. Socorrer el sustento vital, en el sentido de asegurar la alimentación, la vivienda y el vestir
- B. Emplear en un contexto de dignidad humana
- C. Proteger el medio natural, como consecuencia de pensar en global y actuar en local.

De esta forma se entiende que los planes estratégicos de desarrollo en los ámbitos locales y comarcales, a diferencia de la planificación tradicional, permitan al ciudadano participar en la construcción del propio futuro, evitando quedar a merced de los avatares del entorno.

Territorio y empleo, de la caja negra al casillero múltiple de los lugares

A DEBATE

45

Sistema productivo local

A menudo, la palabra territorio hace referencia a realidades diferentes y a magnitudes dispares. El concepto territorio está íntimamente relacionado con la biología y se relaciona con el espacio donde se reside y procura alimentos y que es defendido de competidores. En derecho, se denomina territorio a la parte de la superficie terrestre que pertenece a una nación, región, provincia, comarca o municipio. En Geografía, el territorio es el espacio geográfico donde se asienta la población. El territorio regalo, el territorio despensa, cultivado, privado, industrializado, urbanizado, depredado, soporte y continente de actividades, contaminado..., en definitiva, el territorio usado, pero no cuidado pone en peligro la sostenibilidad y continuidad de los ecosistemas. El territorio empieza a emerger como factor principal del desarrollo local. Pero la incorporación del territorio al discurso del desarrollo es muy reciente.

Quizás, la generalización del término territorio ha permitido una cierta democratización del mismo, porque el juego escalar permite incorporar espacios con características y objetivos comunes pero, a medida que hacemos crecer la superficie que conforma un territorio, las características y objetivos comunes disminuyen, y en ellos no es posible visualizar cuestiones muy relacionadas con la calidad de vida o con el empleo.

El ciudadano necesita un espacio vital donde transcurre la mayor parte de su vida. El interés por los lugares se manifiesta en cuestiones de empleo, residencia, ocio... y protección del medio ambiente. En el territorio como lugar se conforma el sistema productivo local, vinculado, generalmente con una cuenca de empleo. En los sistemas productivos locales se producen sinergias entre diversos sectores que se interrelacionan y se impulsan. En ellos suele ser motor de desarrollo los poderes públicos municipales y es, en este contexto, donde se producen las iniciativas de búsqueda de yacimientos de empleo, restauración, conservación y puesta en valor del patrimonio.

Dimensión territorial del empleo

La relevancia del territorio en la modelación y creación de empleo está en el impulso de las nuevas fuentes de empleo, pero también en el aprovechamiento de las ya existentes para que, partiendo de las potencialidades locales, se inserten en un mercado más amplio. Tanto las fuentes de empleo tradicionales como las nuevas no pueden ser

Ejemplos de reconversión del patrimonio industrial abandonado y creación de empleo

Uso primitivo	Uso actual	País o lugar
Fábrica de harinas El Palero	Museo de la Ciencia	Valladolid
Fábrica Fiatt-Lingotto	Galería de arte	Turín
Fábrica Lu	Eje cultural Lieu Unique	Nantes
Gasómetros	Parque de viviendas y oficinas	Viena
Distrito industrial de Chelsea	Arte alternativo	Manhattan
Región Siderúrgica de Borgoña	Ecomuseo Le Creusot-Montceau	Borgoña
Complejo minero del Ruhr	Ecomuseo Emshecer Park del Ruhr	Alemania
Complejo minero Las Médulas	Recreo turístico Las Médulas	León
Complejo minero La Unión	Parque minero La Unión	Murcia
Complejo minero Río Tinto	Parque minero Río Tinto	Huelva

Fuente: Benito del Pozo, Paz (2002): Patrimonio industrial y cultura del territorio. Boletín de la A.G.E. nº 34 pp. 213-227

gestionadas sin el conocimiento del territorio local. Éste permite la posibilidad de nuevas actuaciones públicas y privadas.

Especialmente, los nuevos yacimientos de empleo presentan una fuerte dependencia del soporte territorial, con factores productivos difícilmente desubicables, y se explican teniendo en cuenta las características naturales, sociales y económicas del lugar. Efectivamente, fuentes de empleo tienden a satisfacer nuevas necesidades sociales (Bono y Hernández, 1997) que sólo pueden ser perfilados en la escala local como son la atención a personas mayores, limpieza de hogares, guarderías, ayuda a jóvenes con dificultades, mejora de residencias, televigilancia, microtransportes, nuevas tecnologías de información y comunicación; comercio de proximidad, gestión de energía y energías renovables, turismo rural, servicios de ocio y servicios ambientales.

Principales actividades del Grupo de Desarrollo Rural del Altiplano Granadino.

Comarcas de Guadix y Baza

Actividad	Objetivo
Rehabilitación de la Venta El Cortijo	Convertirlo en bar-restaurante
Ciberaula	Alfabetización informática
Tiendas de la Tierra	Comercialización de artesanía
Museo de Plantas Autóctonas	Cultivo sostenible y comercialización
Aprovechamiento de aguas residuales	Uso de recurso sostenible
Acondicionamiento del Poblado Castellón Alto	Turismo rural
Centro de Interpretación y Museo Arqueológico	Búsqueda de identidades y turismo rural
Viveros Zuzime	Centro para comercializar plantas de jardinería
Servicio de restauración	Ofrecer gastronomía local
Teatro municipal de Castejar	Fomento cultural
Casas cuevas de Galera	Promoción turística e identidad
Autoempleo, artesanía	Trabajo a mujeres desempleadas
Museo del aceite	Aprovechar antiguo molino

Fuente: www.agroactualidad.com. Elaboración J.A. Márquez

La dimensión territorial del empleo requiere tener herramientas capaces de conocer la estructura productiva local, en la que no sólo intervienen variables económicas, sino todas aquellas que estructuran el territorio. Quizás la virtud y, al mismo tiempo, la debilidad de este acercamiento

Nuevos yacimientos de empleo.

Contratos y personas contratadas en la agricultura onubense

Año	2000	2001	2002	2004	2005
Contratos totales	9.170	13.117	27.174	37.489	45.243
Contratos en la agricultura	7.589	11.219	24.291	33.940	39.997

Fuente: Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales (2006): El mercado de trabajo en la Agricultura de Huelva. La inmigración en la agricultura 2000-2004. Observatorio Ocupacional de la Dirección Provincial del Inem-Spee. Documento de Trabajo. Elaboración J.A. Márquez.

al territorio desde la perspectiva del empleo, es mostrar una vez más, que no existen recetas universales, sino una forma y filosofía de orientar y/o comprender procesos de desarrollo, donde el territorio concebido desde la escala de lo local se presenta como un factor singular e irreplicable, donde no es posible extrapolar actuaciones. Lo extraordinario y único de cualquier ámbito comarcal o municipal está en: la propia delimitación del ámbito, los condicionantes naturales y sociales, las personas residentes, el espacio forestal, el espacio agrario, el espacio industrial, el espacio urbano, las redes sociales, los empresarios y las empresas, los trabajadores, las infraestructuras y las relaciones con el entorno próximo y lejano.

El conocimiento del territorio desde una perspectiva de los lugares, permitirá identificar fuentes de empleo, adecuar la oferta a la demanda y detectar las necesidades sociales insatisfechas a escala local y su potencial para la generación de nuevos empleos. Ello posibilitará mejores políticas de empleo y contribuirá a la elaboración, coordinación o gestión de políticas municipales, en cooperación con otras administraciones públicas y privadas.

Fuentes bibliográficas

Boisier, S. (1999): Teorías y metáforas sobre el desarrollo territorial. Cepal, Santiago de Chile.

Delors (1994): Crecimiento, competitividad y empleo, Comisión Europea Bruselas:1994.

Fajnzylber, F. (1990): Industrialización en América Latina: de la caja negra al casillero vacío. Comparación de patrones contemporáneos de industrialización. Cuadernos de la CEPAL, N° 60. Santiago de Chile.

Figueroa, M. (2004): Argentina entrampada. ¿Es posible un desarrollo sin desempleo ni pobreza? Piso 12. Buenos Aires.

Jambes (2001): Territoires aprenants. Esquises pour le developpement local du XXI siècle. L'Harmattan. París.

Jiménez, E. y otros (1998): Los nuevos yacimientos de empleo. Los retos de la creación de empleo desde el territorio. Fundación CIREM. Barcelona.

Márquez, J. A. (2002): "Empleo y nuevas tareas rurales para el desarrollo local". Investigaciones Geográficas n° 29, pp. 57-69

Pommier, P. (2002): Les systèmes productifs locaux. La Documentation française. Datar, París.

Porter, M. (1991): La ventaja competitiva de las naciones. Javier Vergara Editor. Buenos Aires.

Blanca Miedes

Universidad de Huelva



Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Huelva (2001). Profesora titular de esta Universidad desde 2004. Actualmente imparte clases de Economía Aplicada en el Departamento de Economía General y Estadística de la Universidad, y es especialista en Economía del Trabajo, Análisis de los Mercados de Trabajo y políticas de Empleo.

Es miembro del grupo Técnicas de Investigación y Desarrollo Económico y del equipo que dirige el Observatorio Local de Empleo de la Universidad de Huelva (desde 1996). Responsable del área de mercado de trabajo.

Es coordinadora científica del eje de investigación "Análisis de la aplicación de los principios de gobernanza del desarrollo sostenible en la investigación-acción territorial" del proyecto CAENTI (Coordination Action of European Network of Territorial Intelligence) del sexto programa marco de investigación y desarrollo tecnológico (2006-2008) de la UE. Ha participado en varios proyectos de investigación y ha publicado numerosas obras relativas al ámbito del empleo.

La dimensión territorial del mercado de trabajo

Es un hecho comprobado que los factores que intervienen en la configuración del mercado de trabajo difieren cualitativa y cuantitativamente de unos territorios a otros. En cada lugar las instituciones y los factores ambientales (económicos, sociales, culturales, políticos...) se combinan de diferente manera, dando origen a mercados de trabajo de distintas características. A consecuencia de lo anterior, la estructura de la población ocupada y desempleada, las condiciones de empleo, y lo que es más importante, los niveles de bienestar que alcanza la población que vive del trabajo, responde en cada zona a unos rasgos distintivos propios. Esta diferenciación territorial es bastante apreciable incluso en ámbitos locales (Miedes, Pérez y Sánchez, 2003). Las distintas estructuras y dinámicas del mercado laboral se traducen en formas diversas de adaptación de las diferentes zonas a los ciclos económicos y, por consiguiente, en pautas de evolución también distintas. De ahí que se pueda afirmar que el mercado de trabajo presenta una marcada dimensión territorial.

Esta característica es la que confiere importancia al concepto de mercado laboral local (MLL), caracterizado como aquel en el que "dentro de sus límites tienen lugar los acuerdos entre un número significativo de empleadores y de trabajadores, de forma que estas áreas reflejan la organización espacial del mercado de trabajo. [...] Las fronteras de estos mercados se caracterizan por ser relativamente impermeables a los desplazamientos diarios por motivo de trabajo, de tal manera que la mayor parte de trabajadores que residen en uno de estos mercados locales ejerce su actividad laboral sin cruzar estos límites y, simultáneamente, la mayor parte de los puestos de trabajo que existen en el área son ocupados por trabajadores que también residen en ella" (Casado Díaz, 2000:21).

La cuestión es que la movilidad diaria por motivos de trabajo es el resultado de la combinación de muy diferentes factores tanto individuales como territoriales. Entre los primeros se pueden citar las circunstancias familiares del

individuo, el género, el momento de su ciclo vital, su nivel de formación y capacitación profesional, el tipo de trabajo que desempeña o que busca, su trayectoria laboral, la disponibilidad de vehículo propio, el tipo de vivienda y el régimen de propiedad en que la detenta, el tipo de red social de apoyo de que dispone, etc. En cuanto a los factores socio-económicos territoriales, son relevantes las infraestructuras de transportes, las infraestructuras de servicios públicos (guarderías, servicios públicos de empleo, servicios sociales, etc.), el tipo de empleos ofrecidos en la zona en relación con los de otras áreas que exigirían un cambio de residencia, la especialización productiva local, las características del tejido empresarial, las condiciones en términos comparativos de acceso a la vivienda en la zona, las redes sociales y en particular aquéllas que intervienen en la búsqueda de empleo, entre otros.

Luego los mercados de trabajo locales son las áreas geográficas que aparecen como resultado agregado de la interacción de todas estas características y trayectorias individuales de trabajadores y empresas en relación con los rasgos estructurales y dinámicas socio-económicas de los territorios que definen, incluida la dotación material de infraestructuras (viviendas, transportes y servicios públicos) y el marco institucional (red de actores y acciones públicos y privados que intervienen sobre el territorio).

El análisis en profundidad de los sistemas locales de empleo que se configuran a partir de estas áreas de movilidad laboral pone de manifiesto que la posición de los individuos en el mercado de trabajo trasciende sus condiciones subjetivas (la tan traída y llevada "empleabilidad"), estando fuertemente condicionada por las potencialidades de generación de empleo del territorio en el que habitan, tanto en términos cuantitativos como cualitativos.

Ésta es también una de las principales enseñanzas de los proyectos de lucha contra la exclusión social en territorios especialmente desfavorecidos que se han venido desarrollando en los países de la Unión Europea en las últimas dos décadas: la mejora de las capacidades laborales de la población es condición necesaria pero no suficiente para la inserción socio-laboral; ésta última requiere además una acción territorial a favor de la recuperación de los territorios social y económicamente degradados.

El mismo mensaje, en un sentido completamente diferente, nos envían los procesos de "relocalización" productiva (las actividades productivas están abandonando unos espacios pero se están ubicando en otros). En una econo-

mía mundializada, el empleo se desplaza allí donde se da la mejor combinación entre la capacitación de la mano de obra y las condiciones institucionales y socio-económicas del entorno productivo. Obviamente es una cuestión de costes laborales, pero es también una cuestión de infraestructuras y de entorno empresarial en el territorio. De este modo, la capacidad de un territorio de conservar el empleo existente, o de atraer la creación de empleo con un nivel digno de ingresos y de condiciones laborales, requiere una acción simultánea sobre la capacitación de la población, que incremente su productividad, y que por lo tanto rebaje sus costes laborales unitarios (coste salarial por unidad producida), y a su vez una política de desarrollo territorial que favorezca la creación de actividades productivas autóctonas y aumente el atractivo de la zona para los inversores externos.

Esta interacción entre los factores individuales y territoriales es de crucial importancia y debe ser muy tenida en cuenta a la hora de abordar los tres objetivos básicos de la actual política de empleo europea (creación de puestos de trabajo, mejora de la calidad de empleo y fomento de la cohesión social), a saber: que la eficacia de la intervención sobre el mercado de trabajo depende de que las políticas centradas en la mejora de las capacidades y oportunidades laborales de los individuos sean real y efectivamente articuladas con las políticas de desarrollo territorial.

La política de empleo como principal articulador de la gobernanza territorial

Sobre el territorio de un mercado de trabajo local se pueden considerar conjuntamente los factores económicos, sociales y políticos que intervienen sobre la configuración de la oferta y la demanda, que son a su vez consecuencia y causa de las dinámicas de desarrollo económico y de la situación de cohesión social de la zona en cuestión. Es en este espacio en el que los resultados globales sobre el empleo y la calidad de vida de la población de las políticas estructurales de una u otra índole pueden ser mejor evaluados y contrastados, poniendo a prueba su pertinencia, coherencia y sostenibilidad.

A consecuencia de lo anterior, como ponen de manifiesto publicaciones recientes de la OCDE (2004), cada vez son más los actores públicos y privados que reivindican el papel central del mercado de trabajo local en los procesos de desarrollo territorial y el importante rol que la política de empleo puede desempeñar en la coordinación del con-

La dimensión territorial del mercado de trabajo

A DEBATE

49



junto de las políticas económicas y sociales, hasta el punto de ser considerada el aspecto más crucial de la gobernanza territorial.

Cabría preguntarse hasta qué punto los procesos descentralizadores de las políticas del mercado de trabajo que se están llevando a cabo en los países de la Unión Europea desde principios de los años noventa están contribuyendo a favorecer este papel central de la política de empleo en el territorio. En principio, la descentralización debería ofrecer más margen de maniobra a los enfoques integrados con base territorial. En teoría, mediante los procesos descentralizadores, las políticas nacionales o centrales podrían combinarse mejor con los esfuerzos de los gobiernos regionales y locales, el sector privado, los sindicatos y los grupos comunitarios para apoyar mejores estrategias de desarrollo, integrando los aspectos relacionados con el desarrollo económico, la inclusión social y la calidad de vida. Sin embargo, en la práctica, esta coordinación no es ni mucho menos automática y como muestran las experiencias de creación de pactos locales por el empleo y de elaboración de estrategias locales de empleo, para su correcta materialización, aunque se están dando pasos importantes, queda mucho camino por recorrer (se puede encontrar documentación al respecto en el caso de la provincia de Huelva en la página Web del Observatorio Local de Empleo de la Universidad de Huelva, www.ole.uhu.es).

Las recetas para mejorar la gobernanza territorial son conocidas: establecer un marco claro de responsabilidades entre los diferentes niveles de gobierno y entre los diferentes actores; institucionalizar los sistemas de trabajo en partenariado, especialmente para intercambiar la información, examinar las estrategias y tomar las decisiones co-

rrespondientes; y desarrollar los necesarios instrumentos de coordinación que permitan mantener la coherencia de las estrategias y de los proyectos en el tiempo.

La tarea no es sencilla debido a la cantidad y diversidad de intereses que entran en juego, sin embargo, en el contexto actual, sin la participación de los actores territoriales y sin la coordinación de sus acciones no habrá gobernanza territorial posible y sin gobernanza no será posible dar una solución integral y multidimensional a los retos de la política de empleo. De ahí que aprender a coordinarse, a cooperar, a construir proyectos integrados y a llevarlos a cabo multisectorialmente, por encima de los intereses partidistas y particulares, sea, hoy más que nunca, un imperativo para los artífices de la política territorial en general, y, en particular, debido a su papel sinérgico, para los actores de la política de empleo. La creación de un empleo de calidad que favorezca la cohesión social depende de que seamos capaces de superar este reto.

Referencias bibliográficas

Casado Díaz, J.M. (2000): Trabajo y territorio. Los mercados laborales locales de la Comunidad Valenciana, Publicaciones Universidad de Alicante, Alicante.

Coombes, M.G, Green, A.E. y Openshaw, S. (1986): "An Efficient Algorithm to Generate Official Statistical reporting Areas: The case of 1984 Travel-to-Work-Areas Revision in Britain", *Journal of the Operational Research Society*; vol 37, num. 10, págs. 943-953.

International Labour Organization (2005): World Employment Report 2004-05. Employment, Productivity and Poverty Reduction. Chap.1 & 2: "Does productivity helps or harm employment growth?" Available in <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/wer2004.htm>

Miedes, B., Moreno, A., Pérez, G. y Sánchez, C. (2005): "La dimensión territorial del mercado de trabajo: hacia una delimitación operativa de los mercados de trabajo locales". *Troisième Colloque international du réseau européen d' intelligence territoriale "Territoire, bien être et inclusion sociale"* Université de Liège, Liège, 20 - 21 octobre 2005.

Miedes, B., Pérez, G. y Sánchez, C. (2003): "La segmentación del desempleo: tipologías de desempleados según las características de los mercados de trabajo locales", V Jornadas de Economía Laboral, 9-11 julio, Reus, 2003.

Nussbaum, M. and Sen A. (eds.) (1993): *The Quality of Life*. Oxford: Clarendon Press.

OECD (2004): *Managin Decentralisation. A New Role for Labour Market Policy*, París.

**EXPERIENCIAS
DE EMPLEO**



**CEMER. Consorcio Escuela
de la Madera de Encinas Reales**



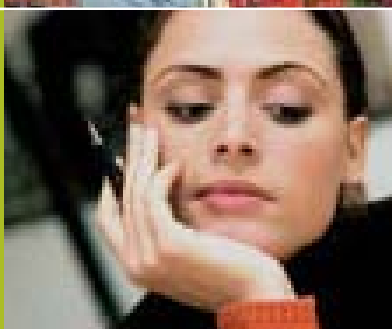
Escuela Taller Útica



Proyecto Equal ADAPT I+D



**Autoempleo e inmigración
en la provincia de Cádiz**



**Proyecto INICIA: Banco de Ideas
de Negocio de la provincia de Jaén**

Madera de profesionales

CEMER. Consorcio Escuela de la Madera de Encinas Reales

Convertirse en un profesional del sector de la madera es lo que persiguen los centenares de jóvenes que estudian en el CEMER de Córdoba. Con un 98% de inserción laboral, es el único Centro de Formación, Investigación e Innovación en Nuevas Tecnologías del Sector de la Madera de Andalucía. Una exclusividad que, unida a la profesionalidad de su equipo docente y a una apuesta decidida por las nuevas tecnologías y el diseño lo convierten en una cantera de profesionales que cada día demandan más empresas.



Cuando José Mariscal visitó las instalaciones del CEMER en Encinas Reales y Villa del Río no podía imaginarse que varios meses después se encontraría a punto de obtener un título en Nuevas Tecnologías de la Fabricación del Mueble Tapizado y pensando en montar su propia empresa.

En 2005 este joven de 17 años comenzó su formación en este Consorcio-Escuela. Tras dos años de aprendizaje continuo y de varios meses de prácticas en Florencia, gracias al programa Leonardo de la Consejería de Empleo, José terminará sus estudios el próximo septiembre. **"El CEMER crea auténticos profesionales. Gracias a la formación que he recibido de mano de un competente grupo de profesores podré encontrar un trabajo en el sector y, por qué no, montar mi propia empresa"** afirma el muchacho.

La historia de José es similar a la de numerosos jóvenes que han encontrado en el CEMER el lugar idóneo para aprender una profesión.

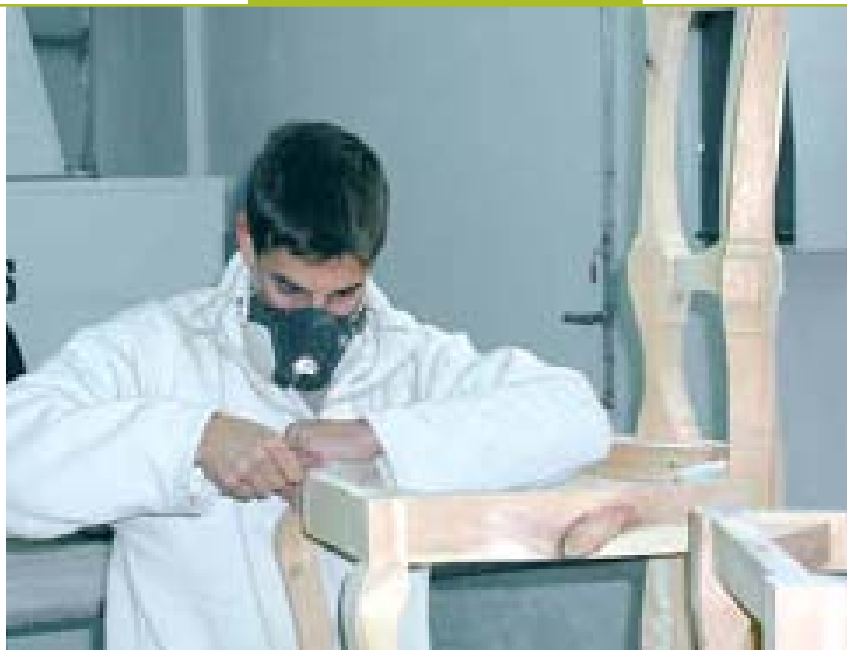
La Consejería de Empleo, con la colaboración del Ayuntamiento de Encinas Reales, pone en marcha este Consorcio-Escuela en 1993. Diez años después de su creación, en 2003, y tras una exitosa trayectoria, se inaugura otro Centro dependiente del CEMER, en la localidad de Villa del Río, especializado en Nuevas Tecnologías de la Fabricación del Mueble Tapizado.

Bajo la dirección de María Teresa Arias, el CEMER se ha convertido en un centro de referencia en Andalucía para el sector de la Madera y el Mueble, y en uno de los primeros centros a nivel europeo en Nuevas Tecnologías de la Producción y el Diseño del Mueble, consiguiendo la implantación del Sistema

de Calidad, la Norma UNE-EN ISO 9001 - IQNET y la Norma UNE-EN ISO 14001 de certificación medioambiental, uno de los pocos centros de formación andaluces que las posee.

Los objetivos básicos de este centro son contribuir a la especialización y actualización de los profesionales de la madera, potenciar el desarrollo del sector; crear métodos de trabajo innovadores aplicados a la formación en este ámbito, mantener un permanente intercambio con centros homólogos de otros países y regiones; especializar y formar profesionales altamente cualificados y recuperar y mantener el saber hacer del artesano del mueble.

El CEMER se caracteriza además por mantener una relación constante con las empresas del sector (aproximadamente unas 6.000 pymes andaluzas),



de las que cerca de 1.000 tienen firmado un Convenio de Adhesión con el Centro, de manera que forma a sus alumnos de acuerdo a las demandas profesionales de éstas y favorece acuerdos para la realización de prácticas en estas empresas. El grado de interrelación con las empresas es altísimo, así como el grado de confianza.

Teresa Roldán Sánchez, responsable del Departamento de Gestión y Estrategia Empresarial del Consorcio lo explica así: "Uno de los pilares fundamentales del CEMER es adaptar la formación y los programas formativos a las demandas de las empresas del sector del mueble de Andalucía. Nuestra capacidad de personalización de la formación al puesto de trabajo en una empresa en concreto es muy alta. Gracias a ello formamos a jóvenes desempleados que al final de su formación se incorporan al mercado laboral, con un porcentaje de inserción del 98%".

El alto índice de inserción y las prácticas ofertadas por el centro, favorecidos además por la Unidad de Orientación del Servicio Andalucía Orienta que desde el año 2002 posee el Centro, es uno de los mayores atractivos para los jóvenes que estudian en el CEMER. A este hecho se une una completa oferta formativa que se destina

a jóvenes andaluces desempleados (cursos de FPO) y a profesionales del sector que quieren especializarse en algún aspecto (cursos de Formación Continua).

Los cursos para jóvenes desempleados pueden agruparse en varias especialidades en las que las Tecnologías y el Diseño tienen un lugar preferente: Barnizado-Lacado de muebles; Fabricación Industrial de Carpintería y Mueble; Nuevas Tecnologías de la Producción y el Diseño; Nuevas Tecnologías en la Fabricación de Mueble Tapizado y Técnico Auxiliar de Comercio Exterior/Estrategias de Gestión. El impulso que el CEMER da al diseño responde al objetivo que este centro se ha marcado en los últimos tiempos de ofrecer un sello propio al mueble andaluz.

Miguel Murillo Romero es otro joven de 20 años que estudia Nuevas Tecnologías de la Producción y Diseño, para él "el CEMER está a la última de las Nuevas Tecnologías de la Madera, ya que se adapta siempre a las nuevas exigencias de las empresas del sector. Yo me decanté por esta especialidad por la novedad de la misma y por la demanda, cada vez mayor, de profesionales en este ámbito".

Otras acciones

Además de las especialidades de FPO y de los 850 cursos que ha desarrollado en la Formación Continua, el CEMER ha realizado numerosas jornadas y seminarios destinados a empresarios del sector y a jóvenes procedentes de institutos de Educación Secundaria, Escuelas Taller, otros Centros de Formación, etc.

María Teresa Arias, directora del Centro, considera que parte de la clave del éxito del CEMER reside en "el esfuerzo realizado por el equipo docente para mejorar día a día la capacidad competitiva de los alumnos basándose sobre todo en el factor tecnológico y en la innovación, así como en su participación en numerosos proyectos".

Estos proyectos, se pueden englobar en diferentes áreas:

- > **proyectos para la definición de competencias** (una experiencia piloto para el desarrollo del primer mapa de competencias del sector del mueble);
- > **proyectos de nuevas tecnologías**, como el desarrollo de sistemas de digitalización 3d para el diseño de muebles, de videoconferencias para comunicar a las dos instalaciones de CEMER, etc.;
- > **proyectos en el entorno de la seguridad e higiene en el trabajo**, como la publicación de una guía de prácticas efectivas para reducir el riesgo en la manipulación de productos químicos en la industria del mueble;
- > **proyectos para la difusión de información de interés para el sector del mueble**, como la edición del periódico digital "El mueble andaluz" y de numerosas publicaciones.

CEMER en Europa

El CEMER fomenta el espíritu emprendedor entre sus jóvenes alumnos. En la actualidad existen aproximadamente unas 50 empresas creadas por antiguos alumnos. Además de ello, el Consorcio-Escuela fomenta la igualdad de oportunidades. Por ello, desde el año 2004 viene desarrollando el proyecto Equal MEI (Mujeres Emprendedoras para la Industria) junto con el Consorcio de Joyería de Córdoba. Con este proyecto, aprobado en la segunda fase de la Iniciativa Comunitaria Equal financiada por el Fondo Social Europeo, el CEMER ha impulsado la creación de empresas lideradas por mujeres emprendedoras en un sector considerado tradicionalmente masculino. Este proyecto parte de la necesidad de diseñar, probar y validar nue-

vas formas de intervención para la mejora de la situación laboral de la mujer en los sectores industriales y, en especial, en los fabricantes.

Además del Equal MEI, el Consorcio de la Madera ha participado en otros proyectos de carácter europeo entre los que destacan:

- > proyectos de Movilidad de jóvenes y formadores dentro del Programa Europeo Leonardo da Vinci;
- > proyecto de Nuevas Tecnologías para el sector de la Madera dentro de la iniciativa comunitaria ADAPT-BIS;
- > proyectos de creación de redes europeas, como el proyecto comunitario POSILLIPO, para la creación de una comunidad virtual de expertos;
- > o proyectos formativos como "ESTIFORMA-Enfoque Sectorial Transferible para la Innovación Formativa en el Campo Medioambiental y Estrategias de globalización: la calificación frente a la Internacionalización", del Fondo Social Europeo.

El CEMER tiene establecidos además, intercambios con Universidades y Cen-

tros de Formación de Italia, Francia, Portugal, Suecia, Bélgica y Hungría, habiendo recibido alumnos de intercambio en las sedes del CEMER en Encinas Reales y Villa del Río.

Premios

La calidad de las especialidades impartidas en el CEMER se refleja en la larga lista de premios que sus alumnos han conseguido en distintos certámenes nacionales de diseño del Mueble. Entre ellos cabe destacar el primer premio conseguido en la edición del 99 de creación Multimedia otorgado por el Instituto de la Juventud, los premios conseguidos en las distintas ediciones del Concurso de Diseño Internacional de San Sebastián, el último en la del 2006 en la modalidad de Nuevas Tecnologías o los tres proyectos premiados en la II Edición del Concurso ZOW España, enmarcado dentro de la V edición del Salón de Componentes, Semielaboradores y Accesorios para la Industria del Mueble. El CEMER ostenta alrededor de unos 20 premios y diplomas de reconocimiento por la labor que se viene desarrollando en Diseño, desde su Centro Andaluz de Diseño del Mueble.



Especialidades formativas del CEMER

Técnico especialista en diseño e imagen del mueble

Técnico especialista en fabricación industrial/carpintería y mueble

Técnico especialista en fabricación industrial/instalaciones y montaje

Técnico especialista en nuevas tecnologías para la producción del mueble

Técnico especialista en barnizado y lacado

Técnico especialista en nuevas tecnologías del mueble tapizado

Técnico especialista en comercio exterior y estrategias de gestión

Cultivando futuro

Escuela Taller Útica

Fomentar técnicas agrarias sostenibles, evitar la desaparición de actividades con gran tradición en la agricultura jienense o recuperar especies autóctonas, como el tomate negro o la berenjena bonita son algunos de los objetivos de la Escuela Taller Útica que, promovida por la Consejería de Empleo y la Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos, COAG Jaén, se desarrolla en la localidad de Marmolejo. En Útica participan 16 jóvenes con el objetivo de facilitar su inserción laboral en el mercado de trabajo.



Cristina es una de las estudiantes de Horticultura de la Escuela Taller Útica. Proveniente de una familia de agricultores, esta joven decidió aprender nuevas técnicas para continuar con la labor de sus padres de manera sostenible. "En mi caso, vengo de familia agricultora y estoy muy sorprendida por las nuevas técnicas que estamos aprendiendo, que son tan diferentes a las que normalmente se utilizan en mi pueblo y tan beneficiosas sobre todo por el ahorro de agua y de esfuerzo físico. Nos están ayudando a respetar la tierra y a mantener esta tradicional profesión y recuperar productos de nuestra tierra", explica la joven.

Marmolejo es una localidad jienense muy vinculada a la agricultura. La crisis del sector del algodón, principal actividad de la zona, ha ocasionado un cambio en los cultivos de las vegas del Guadalquivir lo que ha supuesto la de-

dicación de más superficie de terreno para cultivos hortícolas y florícolas.

La demanda de profesionales en estos sectores es, pues, cada vez mayor. Conscientes de esta realidad y de la necesidad de recuperar productos autóctonos en peligro de extinción para rentabilizarlos en el mercado, la Consejería de Empleo y la Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos de Jaén, COAG Jaén, pusieron en marcha en diciembre de 2005 la Escuela Taller Útica de Horticultura y Floricultura.

Con 16 alumnos y alumnas en sus aulas (8 por cada especialidad), esta Escuela Taller nace con el objetivo de formar a personal cualificado en una actividad emergente en la provincia insistiendo en la recuperación de variedades de productos exclusivos de la zona que, tal y como explica Juan

Luis Ávila, director y profesor de la Escuela Taller, "son frutos que están en claro peligro de desaparición pero que podrían tener un mercado muy interesante".

Al igual que Cristina, otros 15 alumnos y alumnas menores de 25 años, en su mayoría mujeres, reciben formación en la Escuela Taller, que tiene una duración de dos años. Durante los 6 primeros meses el alumnado recibe una formación más teórica que se combina con algunas actividades prácticas; mientras que el siguiente año y medio es de trabajo efectivo. Los alumnos y alumnas cuentan en esta segunda fase con un contrato realizado por COAG Jaén, como trabajadores de la Escuela Taller.

En todo este proceso, la Escuela Taller también oferta una formación complementaria en alfabetización infor-



mática, prevención de riesgos laborales, sensibilización medioambiental, fomento de la actividad emprendedora e igualdad de género, e incluso en la temática necesaria para que los alumnos y alumnas tengan la posibilidad de obtener el certificado en E.S.O. Pilar, una de las alumnas de la Escuela Taller que no tenía graduado escolar lo explica así: "además de aprender un oficio también tenemos la oportunidad de poder terminar los estudios que no habíamos finalizado antes, una ocasión única que no podemos desaprovechar".

El proceso de formación culmina cuando los jóvenes encuentran un empleo en una empresa del sector o bien montan su propia empresa. Según el director de la Escuela Taller "se están estableciendo contactos con distintas empresas que manifiestan su interés en la contratación de personal cualificado en estas materias, si bien el autoempleo parece ser una posibilidad para muchos de los alumnos y alumnas". En este sentido, existen en la Escuela Taller proyectos de autoempleo por parte de un grupo de alumnos que están buscando la colaboración de las administraciones locales y al que el profesorado de la Útica ofrece un asesoramiento continuo.

Además, explica Juan Ávila, "que sea una organización profesional agraria la que coordine esta iniciativa está

siendo un éxito, ya que está más cercana a la actividad que se desarrolla, lo que permite una aplicación práctica en todo momento y el acceso a todos los niveles del sector productivo, en el que el alumnado se están formando".

Floricultura y Horticultura

Las dos especialidades ofertadas en Útica, las de floricultura y horticultura, permiten a los alumnos y alumnas conocer y dominar nuevas técnicas de plantación, cultivo, producción, recogida o mantenimiento de especies florales y frutos hortícolas.

José Requena Martínez, profesor de Horticultura, explica cómo este módulo "ofrece la posibilidad de conocer (frente al cultivo tradicional de la huerta por nuestros antepasados) nuevos métodos y técnicas de cultivo, uso novedoso de materiales (mantas térmicas, riego por goteo) procedimientos para el ahorro de agua, y cómo conjugar la explotación y respeto del medio ambiente (el uso adecuado de los productos fitosanitarios, abonos, etc.)".

Estas tareas agrícolas se han llevado a cabo tanto en el invernadero, como fuera de él, produciendo cultivos de temporada y preparando terreno y materiales para plantaciones posteriores. Durante este tiempo se han desarro-

llado los cultivos de tomate (múltiples variedades autóctonas), pepino, calabazas, berenjenas (variedades autóctonas), pimientos, melón, sandía, cebollas, cebolletas, ajo, lechugas, hierba de los canónigos, coliflor, col china, col lombarda, ruibarbo, brócoli, habas, guisantes y acelgas.

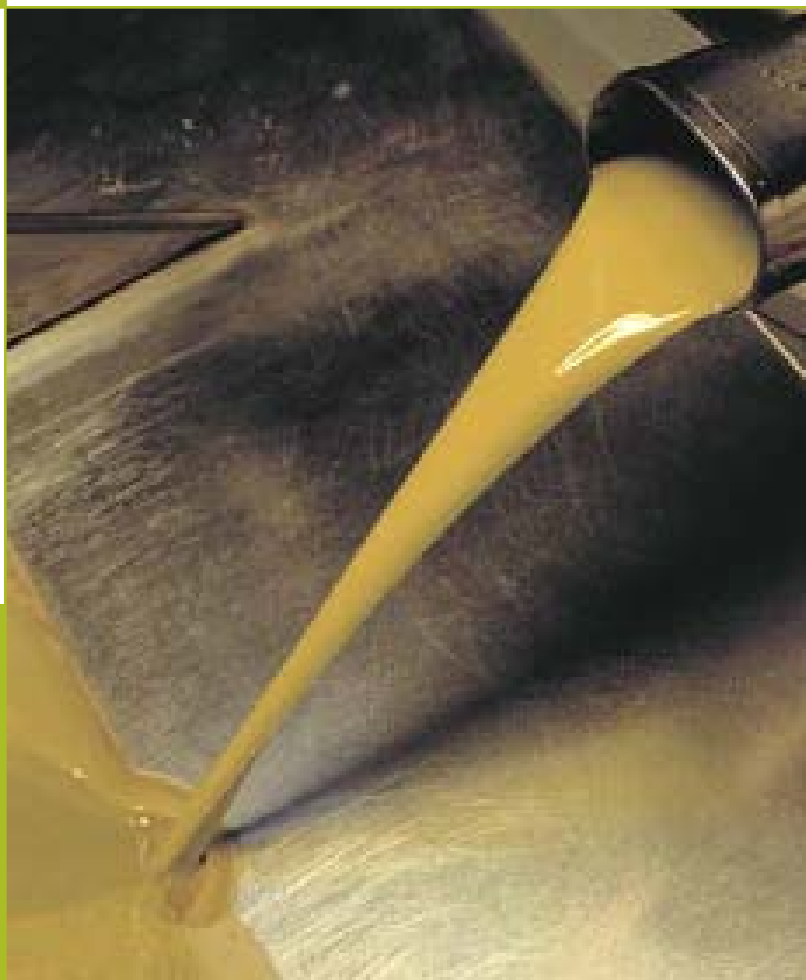
M^a Jesús es una de las alumnas de José. Esta joven valora su participación en la Escuela Taller como "una experiencia única" por los conocimientos que le está aportando. M^a Jesús, al igual que el resto de alumnos y alumnas de las dos especialidades, ha conseguido el carné de aplicador de plaguicidas, título que abre aún más las posibilidades laborales de estos jóvenes.

Por su parte, la especialidad de Floricultura se centra en la especialidad de Flor cortada. De mano del profesor Juan Carlos Recuerda, el alumnado se acercan a especies como la poinsetia (flor de pascua), geranio, clavel o rosal, y aprenden a realizar semilleros y a plantar alhelíes, antirrinum o caléndulas. Asimismo, los alumnos y alumnas han aprendido diversos sistemas de riego y técnicas de ahorro de recursos hídricos como herramientas fundamentales para afrontar una agricultura sostenible en un futuro inmediato. Juan Carlos afirma que "el trabajo con este alumnado ha sido motivador. Ven en estas enseñanzas un camino para su futuro".

Cambios en positivo

Proyecto Equal ADAPT I+D

La competencia e inestabilidad en determinados sectores del mercado de trabajo exige a los trabajadores y empresas un continuo reciclaje y adaptación a las nuevas tecnologías y a la innovación. Los sectores oleícolas y el comercio tradicional de Jaén son dos de los sectores más afectados por esta situación. El proyecto Equal ADAPT I+D, favorece una actitud favorable al cambio y potencia la adaptabilidad de empresas y trabajadores de la zona.



Encontrar o mantener un puesto de trabajo, e, incluso, mejorar en la empresa en la que se trabaja, depende en muchas ocasiones de la capacidad de adaptación a las necesidades y exigencias del mercado laboral, regido actualmente por las nuevas tecnologías y la innovación. Sin embargo, esta adaptación no es sencilla. El cambio de hábitos y de relaciones laborales, los nuevos procesos de producción y la competencia e inestabilidad en este mercado, suponen barreras para trabajadores y empresas que, sin las herramientas y medios adecuados, son difíciles de superar.

Esta realidad es más acusada en unos sectores empresariales que en otros. Los sectores oleícolas y el comercio tradicional de Jaén son dos de los ámbitos con mayores dificultades para esa adaptación, además de ser los dos principales sectores económicos y sociales de la provincia. Por este motivo,

la Consejería de Empleo ha puesto en marcha ADAPT I+D, un proyecto que, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, forma parte de la Iniciativa Comunitaria Equal 2005 - 2007, y cuenta con la participación de la Cámara Oficial de Comercio e Industria de Jaén, Ayuntamientos de diversas localidades de la provincia, la Diputación Provincial de Jaén y otras entidades del ámbito empresarial.

El proyecto ADAPT I+D pretende aportar una visión del cambio en positivo, mediante la adaptación de las empresas y los trabajadores a las nuevas tecnologías de gestión y de la información, así como a la promoción de la Innovación como camino a seguir por parte de ambos sectores.

Adoración Fernández, de 32 años, es una de las beneficiarias del proyecto. Esta mujer, sin ninguna formación

académica, tras años en un puesto de trabajo que no le satisfacía, quiso ampliar sus oportunidades de empleo. Conocía el programa Equal a través de una conocida y en marzo de 2006 comenzó uno de los cursos impartidos dentro del proyecto por el Ayuntamiento de Torredelcampo. Durante 8 meses ha recibido asesoramiento y formación en nuevas tecnologías y comercio. Gracias a ello hoy tiene un puesto de trabajo en una clínica veterinaria que le satisface. "ADAPT I+D me ha dado sobre todo seguridad en mí misma. Cuando llegué no sabía hacer ni mi currículum, pero gracias al asesoramiento constante de los técnicos y a la formación recibida que me ha abierto nuevas posibilidades de futuro, ahora trabajo en lo que me gusta".

Como Adoración, decenas de hombres y mujeres se han beneficiado de este proyecto. **Durante el segundo se-**

mestre de 2006 han participado en ADAPT I+D 318 personas, de los cuales un 45% son hombres y un 55% mujeres.

Los objetivos fundamentales del proyecto son el fomento de la adaptación de los trabajadores a las nuevas capacidades tecnológicas y de procesos que se demandan con el objeto de facilitar la consolidación de su puesto de trabajo; desarrollar un Plan Formativo basado en la capacitación específica para los sectores oleícolas y de la construcción; adaptar las empresas implicadas a las Nuevas Formas de Trabajo, Organización, Seguridad y Conciliación; promocionar la aplicación de las Tecnologías de la Información y el I+D como método para la anticipación a los cambios, mejora de la competitividad y consolidación de las empresas y transferir nuevas tecnologías.

Tal y como explica Antonia Chica Rubio, técnica del proyecto "El gran reto al que nos hemos enfrentado ha sido concienciar a unos y a otros (trabajadores y empresas) de cuales eran sus carencias y una vez detectadas esas debilidades trabajar sobre ellas a fin de conseguir unas empresas gestionadas por profesionales con competencias adaptadas a las nuevas demandas del mercado, en unos sectores que durante mucho tiempo han permanecido anclados en el pasado y muy individualizados".

Todas las actividades del proyecto están destinadas a los trabajadores que quieren aumentar las probabilidades de promoción profesional y mejora de sus condiciones de trabajo, sobre todo en aquellos colectivos con mayores dificultades de adaptación (mujeres, mayores de 45 años, colectivos marginales, etc.); y a los empresarios que



Las visitas a empresas del sector oleícola son otras de las actividades del proyecto ADAPT I+D

deseen aumentar su competitividad y desarrollo, a través de la adaptación a las Nuevas Formas de Organización del Trabajo y a las Nuevas Tecnologías.

Los datos recogidos hasta el momento sobre el proyecto reflejan que la causa mayoritaria que motiva el acceso a las acciones emprendidas en ADAPT I+D no es el cambio del puesto de trabajo, sino la capacitación, que permite a los participantes adquirir las habilidades necesarias para consolidarse en el puesto de trabajo que poseen.



Las actividades prácticas han conferido a los participantes conocimientos útiles para la mejora de su formación.



Las jornadas formativas sobre temas relacionados con el comercio tradicional han sido una de las actividades con mayor participación del proyecto.

Ana García Cañada, dueña de una tienda de decoración y participante en este proyecto Equal, afirma que su empresa se ha consolidado tras su participación en este proyecto. Según explica, las actividades realizadas encaminadas sobre todo a capacitar a los trabajadores, a la concienciación de estos para el trabajo en equipo por medio del asociacionismo, a la búsqueda de fuentes de financiación, subvenciones para proyectos, etc., y a concienciar sobre la necesidad de tomar medidas de conciliación, han hecho que su empresa salga reforzada tras su participación en este proyecto.

Autoempleo e Inmigración en la provincia de Cádiz

Zoila, Hassan o Nisrine son tres inmigrantes que, asentados en la provincia de Cádiz, han puesto en marcha sus propios negocios gracias a la participación en programas que fomentan el autoempleo. Ellos emprendieron el viaje de la inmigración, y ahora emprenden nuevos proyectos que les permiten abandonar su situación de desempleo, aportando diversidad cultural y dinamismo económico en muchos barrios gaditanos.



La apuesta que la Junta de Andalucía está haciendo en los últimos tiempos por los trabajadores autónomos se refleja, además de en proyectos integrales como el Plan Más Autónomos, en programas de actuaciones que, con objetivos más específicos, fomentan también el autoempleo de zonas y colectivos desfavorecidos, prestando una especial atención a los inmigrantes.

En Cádiz, una de las provincias andaluzas con mayores índices de desempleo e inmigración, se han puesto en marcha varios de estos programas.

Emprende en tu barrio. Dinamiza tu ciudad

Uno de ellos es "Emprende en tu barrio. Dinamiza tu ciudad", promovido por la Asociación Cardijn, una organi-

zación sin ánimo de lucro que trabaja en la provincia desde 1993 para mejorar la situación de personas procedentes de los ambientes populares y de colectivos desfavorecidos.

Este proyecto, que ha contado con el apoyo de la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía (IDEA) y los dispositivos de la Consejería de Empleo, tiene el objetivo de impulsar el autoempleo como una de las salidas con mejores resultados para la integración social y laboral de los inmigrantes y la revitalización económica y empresarial de los barrios de la Bahía de Cádiz.

Zoila Isabel Armebianchi viajó de Perú a España para mejorar su calidad de vida. Tras cuatro años viviendo en la localidad gaditana de San Fernando sin encontrar un empleo decidió montar su propia empresa. Aunque tenía

una idea de negocio muy clara, carecía de los conocimientos necesarios para ponerla en marcha y del dinero suficiente para realizar una importante inversión económica.

Esta mujer peruana, de 42 años, se puso en contacto con la Asociación Cardijn para recibir asesoramiento e información sobre cómo montar su propia empresa y cómo conseguir financiación para hacerla realidad. Esta mujer comenta que sin el apoyo de este programa nunca hubiera podido crear su propio negocio, ya que carecía de las claves necesarias para que tuviera éxito. Gracias a los técnicos que la asesoraron ahora es independiente económicamente y dueña de su propio negocio, una joyería de piezas de plata y piedras preciosas artesanas, "Carisi", que cada día, tiene una mayor cartera de clientes.

Al igual que ella, Hassan Lachhab, un hombre marroquí de 34 años, se puso en contacto con esta Asociación y gracias al plan de viabilidad que le hicieron y a la ayuda económica que le ofrecieron, pudo montar su negocio de artesanía marroquí en el Puerto de Santa María, que regenta desde diciembre de 2005.

A Hassan le siguen Nisrine El Alaoui Filali, una joven de 26 años que ha puesto en marcha un centro de fisioterapia en San Fernando; Leyla M^a Bravo Cherbuy, dueña de una bocatería; M^a Evelia Valencia Paredes, cuyo establecimiento de comida colombiana tiene ya dos años de vida, y una larga lista de emprendedores inmigrantes que han encontrado en este programa, promovido por la Junta de Andalucía, un gran apoyo a sus inquietudes empresariales y una salida a su situación de desempleo.

Éste es precisamente uno de los principales objetivos del programa de Cardijn. **"Emprende en tu barrio. Dinamiza tu ciudad" es una iniciativa que se puso en marcha hace ya dos años con el objetivo de favorecer la dinamización socio-económica de barrios en declive y zonas urbanas desfavorecidas de la Bahía de Cádiz a través del autoempleo.**

Desde su inicio, este programa ha atendido a 435 emprendedores y ha apoyado económicamente a unos 60 negocios con casi 350.000 euros en incentivos. Gracias a esto se han creado 110 nuevos puestos de trabajo. **El 90% de los emprendedores cuyo negocio ha sido apoyado por el programa se han dado de alta como autónomos. En todo este proyecto los inmigrantes han sido uno de los colectivos prioritarios por la importancia que ya tienen en el tejido productivo de la provincia.**

En concreto, el objetivo fundamental de Cardijn con este grupo de pobla-



Zoila Isabel es una de las mujeres que pudo montar su negocio de joyería artesana gracias a su participación en el programa de Cardijn.

ción ha sido el asesoramiento inicial y el apoyo para emprender. El eje central de la metodología ha sido el trabajo en red a través de un equipo de dinamizadores sociales y empresariales que han seguido un proceso de difusión, captación y asesoramiento de emprendedores, coordinados con las instituciones públicas y las entidades relacionadas con el fomento del autoempleo. Se trata de una experiencia innovadora que ha compartido esfuerzos y recursos con las Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Local y Tecnológico, las Unidades de Barrio, los Ayuntamientos, etc. A través de estos dispositivos se daba a conocer el programa de Cardijn, se asesoraba e informaba a los usuarios, etc.

Para hacer funcionar esta red, la Asociación Cardijn, junto con el Secretariado Diocesano de Migraciones, ha establecido contacto con los inmigrantes

que desean poner en marcha sus proyectos empresariales a través de la Red de Atención y Acogida que ambos gestionan. El inmigrante recibe un asesoramiento jurídico del equipo de abogados de la Asociación, y el apoyo y asesoramiento empresarial del equipo técnico del Proyecto. Tras elaborar el plan de viabilidad y comprobar que, efectivamente, el negocio tiene unas probabilidades de éxito muy altas, los técnicos gestionan ayudas económicas y microcréditos para financiar el inicio de estas actividades. Aunque el perfil de los negocios es muy variado, abundan los relacionados con el ámbito de la hostelería.

María Ortega, la coordinadora de Empleo de Cardijn explica cómo **gracias al éxito de sus negocios, estos inmigrantes logran integrarse en la vida de la ciudad, son parte de ella.**

Cádiz Emprende

También con ese objetivo de fomentar el autoempleo, el Instituto de Empleo y Desarrollo Socioeconómico y Tecnológico de la Diputación de Cádiz con la colaboración con la Consejería de Empleo y el Fondo Social Europeo, puso en marcha el proyecto "Cádiz Emprende", que finalizó el pasado noviembre tras haber conseguido la creación de 50 negocios por parte de autónomos y favorecido la creación de 66 puestos de trabajo.

Durante todo su desarrollo, Cádiz Emprende, que ha contado con un presupuesto de 812.500 euros, atendió a 169 personas con inquietudes emprendedoras que han encontrado en el autoempleo la mejor forma de salir de su situación de desempleo, y concedió 288.000 euros en ayudas para la puesta en marcha y lanzamiento de los proyectos, a los 50 autónomos que decidieron poner en marcha su negocio. Es el caso de Juan Pablo Vera, que, siendo amante del cine, decidió mon-



Ana María del Corral puso en marcha su propio negocio de animación cultural y artística, "De ida y vuelta" gracias a su participación en Cádiz Emprende.

tar su propia productora, "Melkart Producciones". Juan Pablo explica que gracias a la ayuda al inicio de actividad que recibió del programa, pudo montar su propia empresa. Con ella, presta servicios de producción audiovisual, spots de televisión, videos promocionales, largometrajes, cortos y documentales. Y gracias a ello, pudo participar en el rodaje de la película Alatríste.

Además de la potenciación del autoempleo en las zonas de actuación (Mancomunidades de Municipios de la Janda y del Campo de Gibraltar y los municipios de Cádiz, Jerez, Puerto Real, Chiclana y San Fernando), "Cádiz Emprende" prestó una especial atención al fomento del espíritu emprendedor en los Nuevos Yacimientos de Empleo, vinculados a los Servicios de la Vida Diaria y Servicios Culturales y de Ocio, potenciando el alta de autónomos cualificados para la prestación de estos servicios y aplicando la perspectiva de género.

El Proyecto se dirigió a emprendedores y promotores de una iniciativa de autoempleo, menores de 35 años que se encontrasen en situación de

desempleo y que desearan poner en marcha su iniciativa de negocio, en la modalidad de trabajo autónomo, dentro de los sectores mencionados y desarrollarla en alguno de los municipios comprendidos en el ámbito geográfico de esta convocatoria.

Es el caso de Francisco de Paula Piña Romero, que puso en marcha una empresa de deporte de aventura, "Jardal-Paintball" o de Ana María del Corral, que montó su propio negocio de animación cultural y turística, "De Ida y Vuelta". Esta mujer comenta que siempre le interesó este ámbito y se dio cuenta de que la provincia de Cádiz era un magnífico escenario para ponerlo en marcha, pero le faltaba asesoramiento y apoyo. Su participación en "Cádiz Emprende" le ha permitido hacerlo realidad.

"Emprende en tu barrio. Dinamiza en tu ciudad" y "Cádiz Emprende" son sólo dos de los ejemplos de los proyectos que, con el apoyo de la Junta de Andalucía se están llevando a cabo no sólo en Cádiz, sino en todo el territorio andaluz para fomentar el autoempleo.



"Melkart Producciones" es la productora que Juan Pablo pudo montar gracias a "Cádiz Emprende".

El "Banco" de Ideas de Negocio

Proyecto INICIA: Banco de Ideas de Negocio de la provincia de Jaén

El miedo al fracaso es una de las principales barreras para que aquellos que tengan una idea de negocio puedan ponerla en marcha. Para evitar que esto ocurra, desde las UTEDLT de Jaén se ha puesto en marcha "Inicia Jaén", un proyecto que, en la misma línea que el Plan Más Autónomos pretende fomentar la iniciativa empresarial y el autoempleo en la provincia jienense a través de un estudio de mercado sobre los negocios más demandados por la población y la elaboración de un Banco de Ideas de Negocio.



Saber qué negocio va a ser un éxito antes de ponerlo en marcha no es tarea fácil, pero supondría para aquellos que quieran montar su propia empresa un aval que garantizaría la consolidación y el futuro de su negocio. Conscientes de ello y con el objetivo de fomentar el autoempleo, las UTEDLT de la provincia de Jaén, en tanto que articuladoras del tejido productivo local, han centrado sus esfuerzos de investigación en los dos últimos años en la elaboración de estudios prospectivos que contribuyeran de manera real al análisis de las posibilidades de creación de empleo como motor del desarrollo endógeno de sus territorios.

En el año 2006, se decide el diseño de una herramienta útil para el fomento y el estímulo del empleo a través de la **creación de empresas viables y adaptadas a las necesidades**

del territorio. Se denomina a este proyecto **INICIA** y se conforma como una base de datos de ideas de negocio detectadas como viables para su implantación en el ámbito local. Esta base de datos se completa con otra adicional y vinculada en la que se recoge la disponibilidad de suelo industrial en cada uno de los municipios que componen la geografía jienense.

Los objetivos fundamentales de este proyecto son identificar ideas de viables en cada municipio; proporcionar una herramienta guía en la constitución de una empresa para cualquier emprendedor de Jaén; favorecer la creación de empresas adaptadas al territorio para garantizar su perdurabilidad, desarrollando y diversificando el tejido productivo local y potenciar la creación de empleo tanto por cuenta propia como por cuenta ajena.

El proyecto consiste en construir un Banco de Ideas de Negocio que permita a cada potencial emprendedor de la provincia conocer aquellos negocios con posibilidades de éxito en cada una de las localidades, así como identificar la localidad en la que sería factible ubicar su idea empresarial, detectando los principales aspectos a tener en cuenta para su desarrollo en ese municipio concreto. **Esta herramienta resulta de especial utilidad en el asesoramiento a emprendedores que se realiza desde las Unidades de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico y se pone en marcha además tras la aprobación del Plan Más Autónomos.**

Para la elaboración de la herramienta se ha realizado, con carácter previo, una labor de prospección del entorno con la que se pretendía conocer determinadas variables como los sectores

saturados y sectores en expansión de la provincia; la posibilidad de generación de empresas que suministren tanto productos como servicios y actividades emergentes en la comarca; obtener información cualitativa del tejido productivo local y comarcal detectando las principales actividades emergentes a partir del conocimiento que del territorio tienen informantes clave (políticos, sindicatos, asociaciones...); detección de actividades de éxito que podrían importarse al territorio y aquellos productos y servicios que la ciudadanía adquiere fuera y demanda se instalen en su localidad.

Para el conocimiento de todas estas variables se han realizado 3.004 encuestas distribuidas entre la población en general, empresas y otros informantes clave. El sondeo ha sido realizado por los técnicos de las quince Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Local y Tecnológico (UTEDLT), que han entrevistado a 1.612 ciudadanos de a 1.050 empresarios y a 382 agentes claves (organismos oficiales, representantes de asociaciones de distintos ámbitos, etc.), para saber qué negocios consideran ellos que hace falta en su localidad.

El resultado de esta investigación es la realización de una ficha de negocio por cada una de las iniciativas detectadas en cada municipio. Una vez identificadas las oportunidades de negocio en cada territorio, se ha realizado un análisis sobre los aspectos determinantes que se considera necesario conocer para poner en marcha la actividad en el municipio específico o en la comarca.

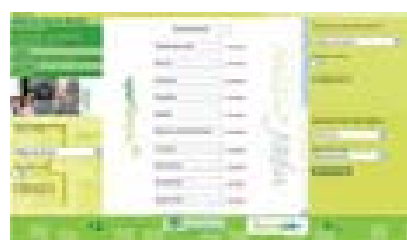
Estas fichas de negocio recogen las siguientes variables: justificación de la oportunidad de poner en marcha la iniciativa; barreras de entrada al sector; forma jurídica aconsejada más adecuada para el proyecto empresa-

rial; inversión inicial necesaria para la puesta en marcha; grado de dificultad de la implantación en la localidad; calificación, actitudes y aptitudes necesarias del emprendedor y el elemento diferenciador en tanto que ventaja competitiva para el éxito de la idea.

Estas fichas de negocio se complementan con otras que recogen información sobre el suelo industrial existente en la localidad o en la comarca. La ubicación; actividad predominante; tipo de promoción, pública o privada; tamaño, disponibilidad y precio aproximado; viarios; infraestructuras; equipamientos y servicios, etc. Esta herramienta adicional y complementaria incluye la información, no solo del suelo industrial disponible sino también del previsto. Comprende por tanto toda la información de las actuaciones industriales en servicio y los proyectos a corto y a medio plazo.

Gracias a estas fichas los usuarios de "Inicia Jaén" pueden conocer cómo en localidades como Andújar algunas de las actividades que tendrían una clientela asegurada serían las empresas de desatranques, de ocio infantil, de arreglos de ropa para el comercio textil o de venta de comida precocinada para llevar; en Alcalá la Real, campos de golf; en Benatae, que tiene una alta tasa de envejecimiento, lo más demandado es un centro de estancia diurna o que el Linares los vecinos demandan un centro de ocio infantil, una empresa de canguros para cuidar niños o un circuito de karts.

Esta herramienta está disponible en la página de la Consejería de Empleo para su consulta y uso por la ciudadanía en general, pero sobre todo por emprendedores y técnicos que asesoren nuevos proyectos de negocio. La navegación puede realizarse de dos maneras diferentes, bien por bús-



queda geográfica, identificando aquellas actividades viables en cada uno de los municipios, bien a través del sector de actividad, derivando el sistema a aquellos municipios en los que se ha detectado una idea de negocio con garantías de éxito. "Cualquier emprendedor puede conocer a través de Internet toda la información de las actuaciones industriales en servicio y los proyectos a corto y medio plazo", explica David Avilés, delegado de Empleo de la provincia.

Este Banco de Ideas de Negocio está también disponible en papel en las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo.

Los resultados extraídos de este estudio reflejan que las principales áreas donde poder poner en marcha un negocio con éxito pertenecen al sector servicios: las Nuevas Tecnologías aplicadas a la vida diaria; el comercio específico y nuevas formas de comercialización; las nuevas demandas de ocio y tiempo libre; los servicios de atención a ciudadanos como consecuencia de cambios de hábitos de vida; la recogida de residuos y reciclaje; la producción agraria alternativa y transformación de productos alimentarios o las energías renovables son las principales líneas de negocio detectadas.

PRIMERA LÍNEA

Entre la igualdad y la diversidad: la dimensión territorial de las políticas de empleo

Rosa Vallecillo

Licenciada en Ciencias del Trabajo y especialista
en Políticas de Empleo

Asistimos en los últimos años a un intenso debate sobre el modelo territorial de España. En el espacio político puede parecer que se presenta virulento, pero en un diferente ámbito, el científico-académico, resulta interesante realizar un análisis sobre la "dimensión territorial" de las políticas de empleo y de los principales instrumentos institucionales para activarlas, los "Servicios Públicos" y el entero "Sistema Nacional", sin olvidar, por supuesto, que la Norma Fundamental que sigue rigiendo nuestro Ordenamiento, tanto para la Administración Central como para la Autónoma del Estado, postula entre sus "principios rectores" de las políticas social y económica: el principio de solidaridad entre los territorios (artículo 2 CE) y el pleno empleo (artículo 40 CE).

Pero este enfoque, que trata de conjugar dos principios en permanente tensión y que aspiran a un, siempre difícil e inestable, equilibrio, como son el de igualdad y el de diversidad, está igualmente presente en otro ámbito normativo-institucional y socio-económico que debe servirnos de referencia para construir el sistema de políticas públicas orientado a garantizar ese equitativo disfrute del bienestar en todos los territorios.

A partir del salto cualitativo que para las políticas de empleo de los países de la UE supone la consolidación de la

Estrategia Europea para el Empleo, al objetivo del desarrollo de programas de políticas activas orientadas a la creación de más y mejor empleo, en detrimento de las "políticas pasivas", se añade una creciente componente "territorial" para alcanzar aquellos ambiciosos, quizás en exceso pero en todo caso ilusionadores, objetivos. La Cohesión Social de los Territorios, muchos, muy plurales y con una desigual participación en el crecimiento económico y en ese modelo social, se convierte, pues, en una de las claves principales para entender la evolución tanto del Derecho como de las Políticas Comunitarias.

Pero este componente territorial de las políticas de empleo, entendidas éstas en sentido "macroeconómico", no es ninguna novedad. En este sentido, desde los inicios, las políticas de empleo han presentado esa dimensión, independientemente de su "acción" o de su "omisión". Para los que trabajan (trabajamos) en este ámbito y lo hacemos desde la dimensión del territorio, esto es una realidad.

Desde esta perspectiva, atendiendo a esta filosofía estructural de la territorialidad en un nuevo servicio público de empleo, las políticas públicas de empleo deberían atender a indicadores, cuyas variables definan las características de la población y del mercado de trabajo, vinculados

igualmente a los objetivos europeos. Esta vinculación territorial también debe tener en cuenta las reestructuraciones de los sectores económicos predominantes en la zona, la necesidad de adaptarse a los cambios del mercado, así como a la existencia de entidades locales de ámbito supramunicipal. Todo ello para el establecimiento de umbrales que posibiliten las actuaciones en zonas de actuación preferente.

Actuar de manera "preferente" en determinadas zonas implica el desarrollo de otros elementos que influyen en la variable empleo. Al componente territorial, pues, se une el componente social desde la introducción del concepto de ciudadanía, en tanto que contrato social, que marca la relación entre individuo y Estado en un complejo entramado institucional y socio-económico.

Cuando se pone en marcha la actuación social de manera "discriminada" o en todo caso "selectiva" o diferenciada, se pueden corregir desequilibrios, a través de la compensación de los mismos con la aportación de recursos o instrumentos añadidos, a modo de "acciones positivas". Pero también es posible, y a veces ocurre, generar tanto ineficiencias, por invertir recursos en espacios que no garantizan su sostenibilidad por sí mismos, sino sólo por la

acción de "subvención pública", como otras desigualdades -introducción de más desigualdad o generación de agravios comparativos con otras zonas en las que no se interviene, aún cuando los indicadores que definen la "preferencia" están muy próximos-. Aunque los indicadores no pueden ser sólo económicos, sino que tienen que ser también sociales, conviene tener en cuenta estos riesgos para una adecuada planificación de las políticas territorial-locales.

Sin embargo, y por supuesto sin ignorar no ya las dificultades sino las disfunciones que pueden suscitar si no se conciben y, sobre todo, aplican o implementan adecuadamente, entiendo que las políticas de empleo deberían adaptarse mucho más a las particularidades territoriales. Me atrevería a aventurar, que resulta "casi imprescindible" que estas políticas vayan encaminadas a la realización de actuaciones intensivas que permitan atender a las circunstancias específicas de cada zona. Actuaciones que, además, deben ser integrales, por la necesidad de dinamización de esfuerzos conjuntos entre los organismos y las administraciones presentes en el territorio. Y preferentes, por la necesidad de esfuerzos cualitativos y cuantitativos ante las desigualdades en el empleo de cada una de las zonas.

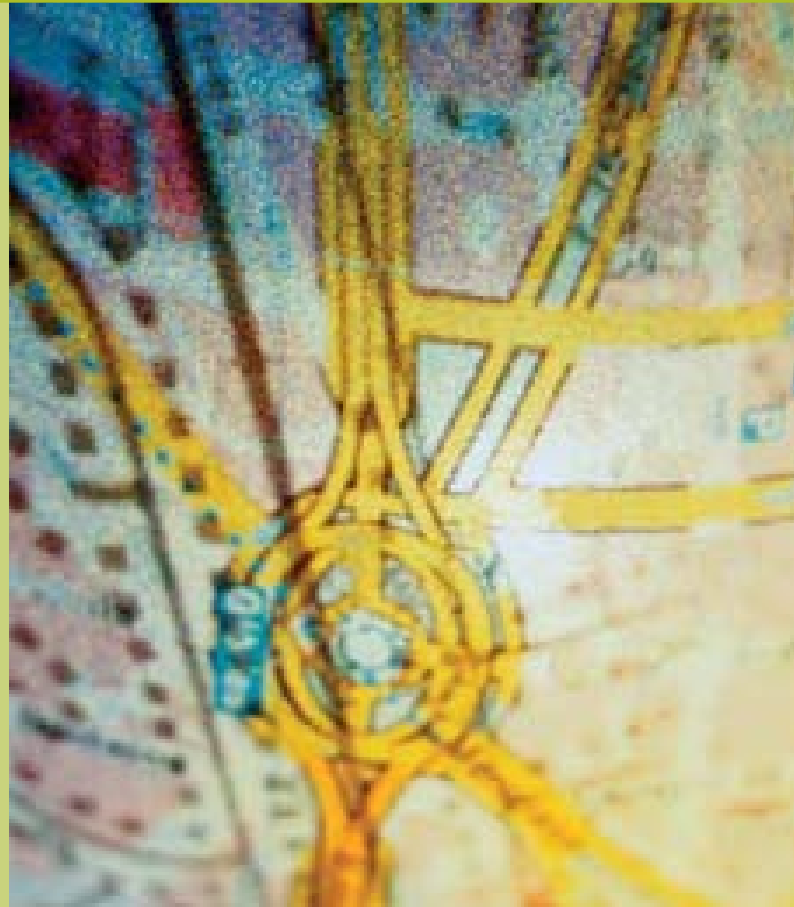


Urbanismo y ordenación del territorio en la creación de empleo

Rodolfo Caparrós

Geógrafo y urbanista

Consultor de desarrollo territorial



Tradicionalmente, cuando en un contexto de ordenación del territorio se ha invocado al empleo, se ha hecho para justificar un proyecto de transformación territorial o urbanística, ignorando las múltiples repercusiones contables de la transformación territorial y soslayando el juego de los auténticos intereses económicos presentes.

Más allá de esta añeja relación, cuyas manifestaciones más perversas han situado a la ordenación territorial en el disparadero en los últimos meses, es pertinente pensar en las formas de relación entre el territorio y el empleo. Para ello es necesario introducir un elemento transaccional: el desarrollo.

Las más atinadas conceptualizaciones del empleo ponen el énfasis en su papel central en cualquier proyecto de desarrollo personal. Nos encontramos con que el territorio y el empleo confluyen en una aspiración de desarrollo, con una dimensión individual -el empleo- y una dimensión colectiva -un espacio de vida adecuado-.

Del empleo no esperamos sólo la retribución, sino que aspiramos a que suponga una experiencia motivadora y gratificante, que nos permita crecer personalmente y cumplir nuestro destino en un contexto social. Del mismo modo, de nuestro territorio, de nuestro espacio de vida, no espe-

ramos sólo que nos permita ganar el sustento, sino que nos estimule, que nos dé oportunidades para el cumplimiento de nuestras distintas funciones (relacionales, lúdicas, de ocio, culturales, asistenciales, de movilidad, de habitación).

La pregunta que enfrentaría directamente lo que se puede esperar de este artículo es: ¿hay una forma de ordenar el territorio que sea especialmente cómplice con los objetivos de la política de empleo? Para responder a esta pregunta, es menester reflexionar acerca de la naturaleza de la ordenación del territorio.

¿Qué se oculta detrás del concepto "orden"? Lo que se oculta es un mito de la modernidad: la pretensión de que las decisiones territoriales pueden estar sustentadas en la ciencia y en la técnica. Cuando se pretende ordenar el territorio con un único objetivo (política sectorial) es posible invocar la ciencia y la técnica para sustentar los criterios de ordenación. Pero cuando se reconoce la complejidad del territorio, los múltiples objetivos de un proyecto de ordenación territorial y los delicados equilibrios con los que se trabaja, pretender que sean la ciencia y la técnica las que definan el "orden" es un vano ejercicio de objetividad que se acerca al despotismo ilustrado.



La ciencia y la técnica deben cumplir cabalmente su contribución: documentar las disyuntivas, anticipar los efectos de las acciones, acotar la complejidad para permitir el debate social y la toma de posición ciudadana e institucional, seguir la evolución de las variables, alertar de momentos críticos. Pero el "orden" territorial contemporáneo es la expresión de las aspiraciones democráticas de la población, y las políticas de ordenación del territorio no son sino formas de acción pública en la búsqueda de los objetivos definidos en nuestro marco legal, desde la Constitución a los reglamentos locales.

El establecimiento de prioridades en la constitución de ese orden territorial es una característica del proyecto político. En este caso, ¿podríamos formular un proyecto de ordenación del territorio orientado prioritariamente a la creación de empleo? Posiblemente, este intento chocaría con otros objetivos, igualmente importantes en las aspiraciones sociales. Pero sí podemos pensar que las decisiones territoriales forman parte de un objetivo estratégico de capitalización del territorio, y que las políticas con orien-

taciones específicas son posibles en la medida en que esa capitalización es positiva, en la medida en que estamos trabajando en la perspectiva del desarrollo territorial.

Definitivamente, el desarrollo al que aspiramos no tiene tanto que ver con el crecimiento económico como con el cumplimiento de las promesas de un proyecto individual y colectivo basado en la calidad, proyecto cuya viabilidad económica es fundamental, pero tanto como su viabilidad ecológica, simbólica, cultural, social o democrática.

En este contexto, la definición de un espacio de vida donde sean viables las múltiples aspiraciones individuales y colectivas, y también las de empleo, sólo es posible reconociendo que el gobierno del territorio no puede estar basado en la burocracia o en la concurrencia de afecciones administrativas, sino que requiere un claro componente de gobernanza, de voluntad de fortalecer los liderazgos basados en procesos de participación, y que la construcción de un territorio es uno de los ejercicios básicos de la ciudadanía.

AL DÍA

Andalucía encabezó el descenso del paro durante el año 2006

La región aporta uno de cada cinco nuevos ocupados en España

Andalucía registró al finalizar el cuarto trimestre de 2006 un descenso de 7.600 parados, un 1,70% menos respecto al trimestre anterior, con lo que la cifra de parados a finales de diciembre se sitúa en las 438.600 personas, según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA). De este modo, en el último año el paro ha bajado en la comunidad andaluza en 46.800 personas (-9,64%), el mayor descenso registrado en el conjunto del territorio nacional en términos absolutos. **Con esta bajada, la tasa de paro andaluza se sitúa en el 12,22%, nuevamente la más baja de la actual serie histórica.**

En cuanto a la ocupación, Andalucía tuvo en el cierre del año 2006 el segundo mayor incremento interanual del país en términos absolutos, con 126.500 ocupados más que hace un año, un 4,18% más, lo que significa que prácticamente uno de cada cinco nuevos puestos de trabajo registrados en España era andaluz. Con respecto al trimestre anterior, **la EPA contabilizó un incremento de 35.300 ocupados en la comunidad andaluza, un 1,13% más, con lo que la cifra total de ocupación a finales de diciembre se sitúa en 3.151.659 personas.**

Por sexos y en comparación con el trimestre anterior, el paro bajó más en los hombres (-3,58%) que en las mujeres (-0,20%) y esta tendencia se mantiene en términos interanuales, período en que el descenso en los hombres (-13,64%) superó al de las mujeres (-6,37%).

Sin embargo, la ocupación aumentó especialmente entre las mujeres respecto al trimestre anterior (1,99%), y de forma más moderada en los hombres (0,63%). Interanualmente, el número de ocupados se incrementó en las mujeres (6,68%) dos veces más que en los hombres (2,75%).

Con respecto al paro registrado, el desempleo andaluz creció el pasado mes

de enero en 14.147 personas, un 2,96%, lo que sitúa en 491.931 personas el número de parados registrados. El aumento del paro andaluz en el mes de enero se vio impulsado fundamentalmente por los servicios, con 11.426 desempleados más (4,45%), y el sector sin empleo anterior, con 4.043 personas más (4,85%); seguidos por la agricultura, con un incremento de 552 parados (2%) y la industria, con 288 personas más (0,63%). Por el contrario, la construcción registró un considerable descenso, con 2.162 parados menos (-3,37%). De este modo, el sector servicios representa la mayor parte de la subida andaluza, debido fundamentalmente al fin de la temporada navideña.

Datos de empleo en Andalucía

Población de 16 años y más	6.483.180
Población activa	3.590.209
Población ocupada	3.151.659
Tasa de actividad	55,38%
Tasa de paro	12,22%
Tasa de empleo	48,61%

Fuente: INE (Datos oficiales EPA referidos al 4º trimestre de 2006).

Paro registrado	491.931
Contratos registrados	417.141

Fuente: SPEE/SAE (Datos oficiales enero 2007).

El consejero de Empleo presenta el plan de actuación de la Comisión Regional de la Construcción para 2007

El consejero de Empleo, Antonio Fernández, presentó el pasado 10 de enero en Sevilla el plan de actuación de la Comisión Regional de Prevención de Riesgos Laborales en el Sector de la construcción para el año 2007, en el que se invertirán 1,7 millones de euros.

Esta Comisión, formada por la Consejería de Empleo, la patronal FADECO y los sindicatos mayoritarios del sector CCOO y UGT, trabaja desde el año 2001 por fomentar la prevención laboral en el sector de la construcción, caracterizado por unas elevadas cifras de siniestralidad laboral.

En la presentación del plan, Antonio Fernández, dio a conocer el programa de la Comisión para 2007, que, según comentó, prevé abarcar "cuantas obras sean posibles, el mayor número de empresas y el mayor número de trabajadores". La programación se centra así en las visitas a las obras, en las que los 64 asesores se dividirán en 32 equipos. Estos equipos se distribuirán por las provincias andaluzas en función de la población ocupada, la siniestralidad y las necesidades preventivas detectadas, aunque las obras visitadas serán seleccionadas al azar.

La Comisión pretende organizar una Jornada Regional para la Prevención de Riesgos en el Sector de la Construcción en Andalucía, con el objetivo de crear un foro que sirva para unificar aspectos claves de la implantación de la normativa de la prevención en el sector, así como ocho jornadas provinciales para la difusión práctica de la implantación de la normativa. A ello se sumará la organización de una campaña de difusión contra la siniestralidad.

El Plan de Inspección tiene previstas más de 86.000 actuaciones para el año 2007

El Plan se centra sobre todo en la prevención de riesgos laborales

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Andalucía, adscrita al Ministerio de Trabajo y coordinada por la Consejería de Empleo, tiene previstas más de 86.000 actuaciones para el año 2007, un 16% más que en 2006. Para este año, el Plan se centra sobre todo en la prevención de riesgos laborales, que acapara más del 60% del volumen de trabajo de los inspectores.

Así pues, este primer eje del Plan, el de la prevención, cuenta con 25.356 actuaciones previstas. En este bloque destacan los 11.797 controles que se realizarán sobre las condiciones de trabajo, el 81% de ellos en el sector de la construcción. Junto a las condiciones de trabajo, este área contempla 697 actuaciones para vigilar la gestión de la prevención, 266 de ellas en el sector de los transportes, prioritario para la Consejería de Empleo por acaparar el 32% de la siniestralidad laboral.

El segundo bloque, referente a empleo y relaciones laborales, tiene planificadas 4.066 acciones, el 81% de ellas para el control del fraude en la contratación. En este segundo eje también se incluye un plan de vigilancia del tiempo de trabajo, la inspección de la integración laboral y la no discriminación de la mujer y de los trabajadores discapacitados.

En el tercer eje, centrado en la Seguridad Social, la Inspección prevé al menos 12.562 actuaciones.

Finalmente, el cuarto eje se centra en el área de la economía irregular, que incluye la comprobación de la regularidad de trabajadores extranjeros.

Aprobada en el Parlamento la Ley de creación del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales

El pasado 18 de diciembre el Pleno del Parlamento Andaluz aprobó la Ley de Creación del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. Este organismo estará adscrito a la Consejería de Empleo y su objetivo fundamental es el fomento de la cultura preventiva en la comunidad autónoma andaluza. Inicialmente contará con un presupuesto anual de 4,8 millones de euros.

Entre las funciones que desarrollará el nuevo organismo, destacan la realización de estudios y análisis relativos a seguridad, salud, siniestralidad y enfermedades profesionales; la organización de actividades formativas y de campañas de difusión; la creación de foros de encuentro; el asesoramiento directo a los sectores productivos andaluces; el establecimiento de canales de estudio e investigación que sirvan de soporte a la política de la Junta en esta materia, y el apoyo a iniciativas de interés social en seguridad y salud laboral.

El Instituto también prestará asistencia a la Inspección de Trabajo, al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y a la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral de la Junta, además de colaborar con las distintas consejerías del Gobierno andaluz.

El consejero de Empleo, Antonio Fernández agradeció al Parlamento el trámite "ágil y fructífero" que ha tenido el proyecto de ley y el "enriquecimiento" que ha experimentado desde su primer borrador con las aportaciones de los grupos, los agentes sociales representados en el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, así como las distintas consejerías, colegios profesionales, universidades y asociaciones preventivas, entre otras entidades.

El consejero de Empleo acude a la reunión en Bruselas del Consejo Europeo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Jesús Caldera, también estuvo presentes en la sesión

Durante el primer semestre de 2007, Andalucía es la representante de las Comunidades Autónomas españolas en el Consejo Europeo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores. Este papel de representación se inició el pasado 22 de febrero con la asistencia del consejero de Empleo, Antonio Fernández a la reunión de dicho Consejo.

En esta reunión, se abordaron aspectos demográficos que inciden en el mercado de trabajo, como la disminución de la mano de obra o el aumento de los pasivos.

El papel que las Comunidades Autónomas han ido jugando en el proceso de toma de decisiones de la Unión Europea ha ido aumentando progresivamente en los 20 de años de pertenencia de España a la UE. Reflejo de esta situación son los Acuerdos firmados el 9 de diciembre de 2004 por los que se permite una participación directa de las CCAA en el Consejo de Ministros.

El sistema de participación conlleva, por un lado que un representante de una Comunidad Autónoma con rango de Consejero o miembro del Consejo de Gobierno pueda participar en el seno de la Delegación Española en las reuniones del Consejo de Ministros. Por otra parte implica el seguimiento técnico de las instancias preparatorias de estos Consejos. La participación directa de las CCAA no está abierta a todas las formaciones del Consejo de Ministros. Por el momento son cuatro las for-



El consejero de Empleo, Antonio Fernández, durante la rueda de prensa ofrecida tras la reunión.

maciones del Consejo Europeo en las CCAA pueden participar: Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores; Agricultura y Pesca; Medio Ambiente; y Educación, Juventud y Cultura.

Elvira Saint-Gerons, delegada de la Junta de Andalucía en Bruselas, afirma que "el sistema, llevado a la práctica, es un poco complejo y exige una estrecha colaboración entre las administraciones de las CCAA y de éstas con la Administración General del Estado. El mecanismo adoptado en este Acuerdo no es automático, ya que requiere para su efectividad que la Conferencia Sectorial competente determine tanto los asuntos en que debe aplicarse la representación autonómica directa como el representante autonómico en el Consejo de la Unión Europea. La Comunidad Autónoma designada será la responsable del seguimiento de las reuniones técnicas, de la transmisión de información de la elaboración de una posición común de las CCAA y de la participación directa de un Consejero o Consejera de su Comunidad Au-

tónoma en las reuniones del Consejo de Ministros de la Unión Europea".

Andalucía, que ya ha sido con anterioridad representante de las CCAA en los Consejos de Educación, Juventud y Cultura, y Agricultura y Pesca, afronta en este primer semestre de 2007 la representación de las CCAA españolas del Consejo Europeo de Empleo y Política Social, Sanidad y Consumidores. Para ello ya se ha comenzado a preparar los instrumentos necesarios para que la coordinación que se lleve a cabo pueda ser efectiva y eficaz. Se ha creado una página web (www.ccaa-epssco.com) en la que, además de ir descargando toda la información relativa a la participación en los Consejos en sí, se podrá obtener información general sobre la UE así como noticias sobre empleo y política social en Europa, acceso a las distintas administraciones de las CCAA, etc. Asimismo, se organizarán reuniones y jornadas en este semestre relacionadas con el ámbito de participación que corresponde a Andalucía.

El consejero de Empleo inaugura Sevilla Mercado Joven

El pasado 21 y 22 de febrero se celebró Sevilla Mercado Joven, la primera feria universitaria de empleo, postgrado y emprendedores de Sevilla, organizada por la Universidad Pablo de Olavide y la Fundación Universidad Sociedad y patrocinada por la Consejería de Empleo, la Consejería de Innovación, El Monte, EOI, CEA-CES, y Sevilla Global.

En este encuentro, que fue inaugurado por el consejero de Empleo, los universitarios sevillanos pudieron conocer las más de 40 empresas e instituciones que participaron en esta feria, que se ha configurado como un punto de encuentro directo entre el sector empresarial y la población universitaria.

El objetivo fundamental de este encuentro ha sido el fomento del pleno empleo y de calidad entre los titulados universitarios, permitir a las entidades de postgrado de primer nivel dar a conocer sus programas, así como dar a



El consejero de Empleo durante la inauguración de Sevilla Mercado Joven.

conocer a los estudiantes y titulados recientes los programas de autoempleo y emprendedores de Andalucía.

Sevilla acogerá en junio el I Congreso Andaluz de RSC

La Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía organiza el primer Congreso Andaluz RSC 2007, que se celebrará en Sevilla los próximos días 25 y 26 de junio. Con este evento se quiere profun-

dizar en la promoción de la responsabilidad social corporativa de las empresas andaluzas en el ámbito de las relaciones laborales.

El Congreso Andaluz RSC 2007 establecerá un foro de intercambio de información sobre los avances más recientes en los métodos y proyectos de

trabajo, técnicas y herramientas utilizadas en cada una de las disciplinas de la RSC. Este Congreso estará abierto al intercambio de información en materia de responsabilidad social, centrándose preferentemente en actividades que incidan sobre aspectos singulares, novedosos o de gran actualidad.

El I Congreso Andaluz del Trabajo Autónomo se celebra en marzo

Del 28 al 30 de marzo se celebra en el Palacio de Exposiciones y Congresos de Sevilla el I Congreso Andaluz del Trabajo Autónomo organizado por la Dirección General de Fomento del Empleo de la Consejería de Empleo, al que se prevé asistan numerosos profesionales del ámbito del autoempleo.

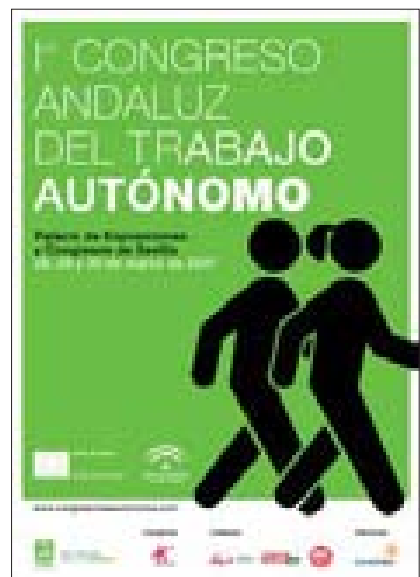
Este encuentro, el primero de estas características que se celebra en la comunidad autónoma andaluza, posee una doble vertiente: por un lado, un Congreso en el que se dan cita las principales autoridades europeas, españolas y andaluzas en el ámbito laboral, representantes de las organizaciones de autónomos, así como expertos procedentes del ámbito aca-

démico; por otro lado, el Congreso un espacio expositivo en el que tienen cabida no sólo las administraciones públicas y otros agentes que operan en el ámbito del autoempleo, sino también los trabajadores autónomos que quieren dar a conocer sus productos y establecer relaciones con otras empresas.

A lo largo de tres jornadas, los participantes debaten y analizan cuestiones fundamentales para el trabajo autónomo a nivel regional, nacional e internacional: el fomento del trabajo autónomo, la protección jurídica y social de los autónomos, la seguridad y la prevención de riesgos laborales, la conciliación de la vida familiar y profesional, el asociacionismo, entre otros temas.

El I Congreso Andaluz del Trabajo Autónomo se convierte así en una exce-

lente oportunidad para el debate en torno al autoempleo y una plataforma para el fomento del trabajo autónomo.



La Consejería de Empleo y la FAMP firman un convenio marco de colaboración en políticas activas de empleo

El pasado 15 de enero la Consejería de Empleo y la FAMP firmaron un Protocolo General de Colaboración, con una vigencia de cuatro años prorrogable por iguales períodos de tiempo, que recoge aspectos como:

- > la consolidación del modelo de colaboración a través de los Consorcios de Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico (UTEDLT), a través de la rotación anual de su presidencia entre Ayuntamientos y Junta de Andalucía;
- > la organización de un congreso y jornadas sobre formación de técnicos y técnicas de las Corporaciones Locales, y la consiguiente formación en materia de empleo y desarrollo local;
- > la puesta en marcha de un Centro Andaluz de Formación especializado en Desarrollo Local.



El consejero de Empleo, Antonio Fernández, y el presidente de la FAMP, Francisco Toscano, durante la firma del convenio.

Igualmente, el convenio recoge la implantación de Puntos Locales de Empleo para la prestación de los servicios propios del SAE, con la puesta en funcionamiento de hasta 1.000 Puntos de Información y Gestión que permitirán a los ciudadanos realizar los trámites necesarios de gestión y renovación de la demanda de empleo sin necesidad de desplazarse hasta la oficina del SAE (de ellos, más de 700 se instalarán en los próximos meses en ayuntamientos andaluces).

Otros aspectos recogidos en el acuerdo son la potenciación del Programa de Unidades de Barrio en las zonas urbanas con riesgo de exclusión social, al objeto de dinamizar la demanda de empleo en dichas zonas; la ejecución de un proyecto para realizar el seguimiento y la evaluación de los programas en materia de Nuevos Yacimientos de Empleo, así como la creación de Unidades de Promoción y Desarrollo en las Diputaciones Provinciales, o en otras entidades de ámbito provincial.

El Portal Equal, Mejor Web Institucional de Andalucía

El Portal Equal, del Servicio Andaluz de Empleo, ha sido galardonado con el premio Cibersur a la Mejor Web de Andalucía en la categoría de Institución. El pasado 28 de noviembre de 2006 se celebró en Sevilla el acto de entrega de estos premios a las mejores webs andaluzas que concede el primer periódico especializado en Nuevas Tecnologías de Andalucía, Cibersur, que ya celebran su VII edición.

El evento estuvo presidido por la Secretaria de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía, Pilar Rodríguez, la directora de Cibersur, Victoria Cabrera y el Director Técnico de RTVA, Antonio Blasco.

El Portal Equal es una Web del SAE que presta servicios de información, documentación y comunicación al conjunto de entidades que trabajan en el ámbito del empleo y la inserción y, de manera particular, las ligadas a proyectos acogidos a la Iniciativa Comunitaria Equal en Andalucía.

Se trata de un espacio dinámico y en estado permanente de mejora y actualización, adaptando sus contenidos a las necesidades y demandas que implica la maduración de la Iniciativa (ver reseña en la sección Recursos de Empleo).

Estos premios se han consolidado a nivel regional como un galardón que apuesta por la innovación y la sociedad de la información como motor de las empresas. Los Premios Cibersur reconocen a los sitios web que destacan por la calidad de contenidos, por su diseño y los servicios que prestan a los andaluces.

El vicepresidente de Empleo premiado con el CANF de Oro

El vicepresidente de Empleo, Agustín Barberá ha sido uno de los premiados con el galardón de Oro que concede la Confederación Andaluza de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (CANF- COCEMFE Andalucía), que este año celebra su VIII edición.

La entrega se celebró el 13 de enero en el Hotel Renacimiento de Sevilla, en la clausura del VIII Foro Asociativo organizado bajo el lema "La accesibilidad por derecho".

Los CANF de Oro reconocen la labor de personas e instituciones por sus actuaciones a favor de las personas con discapacidad.



El vicepresidente de Empleo, Agustín Barberá, durante la entrega del CANF de Oro.

El SAE aprueba el 1 de marzo el Plan de Empleabilidad para personas con discapacidad en Andalucía

El pasado 1 de marzo el Consejo de Administración del Servicio Andaluz de Empleo aprobó el Plan de Empleabilidad para las personas con discapacidad en Andalucía. Tras ello, el Plan será elevado al Consejo de Gobierno para su aprobación y, en su caso, remisión al Parlamento de Andalucía.

El 24 de febrero de 2006 fue publicado en el BOJA el Decreto 30/2006, de 7 de febrero, por el que se acordó la elaboración de dicho Plan.

Dicho Plan pretende regular actuaciones dirigidas a corregir la desigualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y posibilitar su integración laboral, tomando para ello en consideración los aspectos correspondientes en materia de empleo, formación para el empleo, orientación laboral, prevención de riesgos laborales, educación, empresa y bienestar social, así como el acceso a la función pública, sin olvidar la aplicación transversal del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Como paso previo a la consecución del Plan, la Consejería de Empleo estableció mediante el referido Decreto la composición tanto de la Comisión Ejecutiva, como de la Comisión Técnica a cargo de la elaboración del mismo.

La Comisión Ejecutiva quedó constituida el 21 de marzo de 2006, estando presidida por el Consejero de Empleo. La vicepresidencia la ha ostentado la Consejera de Igualdad y Bienestar Social. Y han formado parte de la misma centros directivos de las Consejerías de Empleo, de Igualdad y Bienestar

Social, de Innovación, Ciencia y Empresa, de Justicia y Administración Pública, y de Educación.

En la Comisión Técnica, además de representantes de los citados departamentos de la Junta de Andalucía, estuvieron representados CERMI Andalucía, el Consejo Andaluz de Atención a Personas con Discapacidad, la FAMP, UGT-Andalucía, CCOO-Andalucía y CEA.

La sesión constitutiva de la Comisión Técnica tuvo lugar el 7 de abril de 2006 y con ella dieron comienzo los trabajos de elaboración de la propuesta de Plan, centrados inicialmente en el establecimiento de un diagnóstico sobre la situación de las personas con discapacidad en materia de empleabilidad. El pasado 29 de junio de 2006 fue presentado a la Comisión Técnica del Plan un avance del referido diagnóstico.

Culminada la fase de diagnóstico, los distintos centros directivos de la Junta de Andalucía implicados en la elaboración del Plan, trabajaron en la elaboración de una propuesta de objetivos y medidas que, junto con una síntesis del diagnóstico, fue recogida en diversos documentos de trabajo. Estos documentos de trabajo fueron oportunamente debatidos hasta su validación como Propuesta de Plan en la reunión de la Comisión Técnica celebrada el pasado 1 de diciembre de 2006. Los centros directivos de la Junta de Andalucía implicados en las medidas recogidas en la Propuesta de Plan definieron asimismo los compromisos presupuestarios de las medidas a su cargo.

Todo ello condujo a la presentación por parte de la Comisión Técnica de la propuesta de Plan a la Comisión Ejecutiva, que tuvo lugar el pasado 23 de enero de 2007.

La Junta de Andalucía, premio de ATA al Mejor Programa Integral para autónomos por su Plan Más Autónomos

El pasado 21 de noviembre de 2006 la Junta de Andalucía recibió el premio "Autónomo del Año 2006" al Mejor Programa Integral para autónomos por la aprobación del Decreto del Plan de Fomento y Consolidación del Trabajo Autónomo en Andalucía que otorga la Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos (ATA).

Este premio forma parte de las cuatro nuevas modalidades de galardones que ATA ha incluido en esta quinta edición de sus premios anuales. Esperanza Perea, directora general de Fomento del

Empleo de la Consejería de Empleo fue la encargada de recoger el galardón de manos del presidente de ATA, Lorenzo Amor. Este galardón reconoce el trabajo de la Junta de Andalucía por mejorar y afianzar el mercado de trabajo autónomo andaluz.

Por su parte el ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Jesús Caldera, recibió el premio "Autónomo del Año 2006" por su destacada y decidida implicación en la elaboración del Anteproyecto de Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo.

El jurado estuvo presidido por el profesor José Barea y estuvo compuesto por los catedráticos Juan Irazo, Juan José Rubio, Santiago Carbó y destacadas personalidades del mundo empresarial y periodístico como Manuel Bernádez,



La directora general de Fomento del Empleo, Esperanza Perea, recoge de manos del presidente de ATA, Lorenzo Amor, el premio concedido a la Junta de Andalucía.

Josep González, Jacinto Álvaro, Pedro Ferrer, Fernando Eguidazu, entre otros.

Según afirmó en la entrega de premios de ATA, Jesús Caldera espera que el Estatuto, que establece nuevos derechos y prestaciones para más de tres millones de trabajadores por cuenta propia, entre en vigor el próximo junio.

Sevilla acoge en mayo de 2007 el Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos

Del 21 al 24 de mayo de 2007 Sevilla acogerá el XI Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) en el que participarán representantes de los principales sindicatos de los países miembros de la Unión Europea. Esta

edición del Congreso es la primera en la que participarán 27 países tras la incorporación a la Unión Europea de Rumanía y Bulgaria.

El presidente de la CES y secretario general de UGT, Cándido Méndez, el secretario general de esta Confederación, John Monks presentaron el pasado 18 de septiembre en la capital hispalense dicho Congreso en un acto en el que es-

tuvieron presentes el secretario general de CCOO, José María Hidalgo, los secretarios regionales de UGT-A y CCOO-A, Manuel Pastrana y Francisco Carbonero, y el consejero de Empleo de la Junta de Andalucía, Antonio Fernández.

En este encuentro, tal y como ha comentado Méndez, se tratará de reforzar "la capacidad de influencia política y social de los sindicatos de Europa".

Granada acoge el II Congreso de Empleo y Territorio

Los días 21 y 22 de marzo se celebra en el Palacio de Exposiciones y Congresos de Granada el II Congreso Empleo y Territorio organizado por la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.

Este evento tiene el objetivo de profundizar en las políticas activas de empleo y su vinculación con el ámbito local, prestando una especial atención a los dispositivos de la Consejería que

articulan las políticas de empleo en los territorios, como las Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Local y Tecnológico (UTEDLT). Se continúa así con la tarea iniciada el año pasado en Sevilla con la primera edición de este Congreso.

Bajo el prisma de la declaración de 2007 como "Año europeo de la igualdad de oportunidades para todos", este Congreso manifiesta además un especial interés por los colectivos con dificultades de inserción en el mercado la-

boral. Esta segunda edición pretende reflexionar, mejorar y dar a conocer todas aquellas actuaciones que se impulsan en Andalucía y fuera de ella, con la finalidad de fomentar la calidad en el empleo; implementar políticas activas de empleo y programas de intermediación laboral para fomentar la integración laboral de toda la ciudadanía, y enfatizar el intercambio de buenas prácticas entre profesionales y territorios en materia de empleo.

www.empleoyterritorio.es

RECURSOS DE EMPLEO

Publicaciones

Iguales en Empleo. Experiencias de éxito de la Iniciativa Comunitaria Equal en Andalucía

Año: 2006

Páginas: 104

Edita: Servicio Andaluz de Empleo

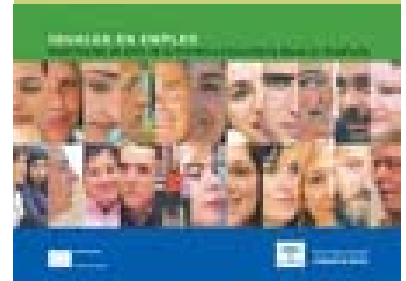
Descarga/solicitud:

www.juntadeandalucia.es/empleo/equal

Con esta publicación el SAE quiere recoger las experiencias en primera persona de algunos beneficiarios de la Iniciativa Equal desarrollada en municipios andaluces.

La obra hace un completo recorrido por 21 proyectos y recoge, en una completa y estructurada ficha, los aspectos técnicos más destacados de cada uno de ellos: el ámbito de actuación, el número de beneficiarios totales, el presupuesto destinado, las entidades gestoras, etc.

Asimismo, y con el objetivo de poner nombre y rostro a la Iniciativa Equal, esta publicación recurre a las historias de vida de personas que han conseguido mejorar sus posibilidades de empleo gracias a su participación en estos proyectos.



I Informe sobre la situación del e-Learning en empresas y organismos de Andalucía

Año: 2006

Páginas: 121

Edita: Servicio Andaluz de Empleo

Descarga/solicitud:

<http://prometeo.us.es/qualitas/>

La incorporación de las NNTT de la información y la comunicación en el ámbito de la formación ha impulsado enormemente entre los trabajadores la utilización de modalidades de formación a distancia, y particularmente de e-Learning o teleformación, como medio de adquisición y ampliación de competencias profesionales.

Con objeto de conocer el nivel de implantación de esta nueva metodología en nuestra comunidad autónoma, el Servicio Andaluz de Empleo ha promovido la realización de este trabajo de investigación que pretende dar a respuestas a preguntas del tipo: ¿Cómo está funcionando esta formación en Andalucía? ¿Qué características tienen las empresas andaluzas que ofrecen e-Learning?, etc.

A través de una exhaustiva recogida de información, se han obtenido unos interesantes resultados que describen eficazmente el panorama andaluz del e-learning en el campo de la formación para el empleo, distinguiendo entre el ámbito empresarial e institucional. Este trabajo ha sido realizado por el grupo de investigación IDEA de la Universidad de Sevilla.





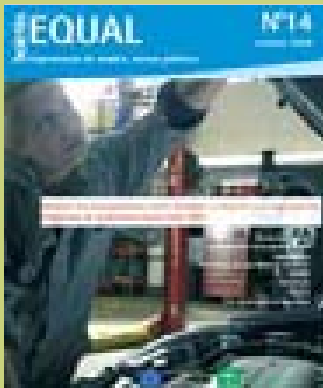
Manual para la evaluación de la calidad de acciones de formación a través de e-Learning

Año: 2006
Páginas: 98
Edita: Servicio Andaluz de Empleo
Descarga / solicitud:
<http://prometeo.us.es/qualitas/>

Este documento se ha elaborado con el fin de facilitar un instrumento metodológico a los profesionales de la formación on line para la evaluación y toma de decisiones con respecto a la calidad de las acciones formativas que se realizan bajo esta modalidad de formación.

A partir de un modelo de evaluación configurado por seis dimensiones - Contexto, Diseño, Producción, Puesta en marcha, Implementación y Seguimiento-, se estructuran los indicadores de evaluación a modo de cuestiones a las que responder.

Dispone además de una plantilla para evaluar el diseño y desarrollo de cursos e-Learning y de dos cuestionarios dirigidos al alumnado para evaluar el grado de satisfacción sobre la calidad de estos cursos y el impacto de la formación recibida sobre el empleo. Este trabajo ha sido realizado en colaboración con la Universidad de Sevilla y está disponible en la web del SAE, en el enlace observatorio Qualitas.



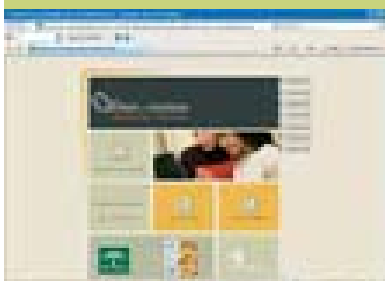
Boletín Equal 14

Año: 2007
Páginas: 27
Edita: Servicio Andaluz de Empleo
Descarga / solicitud:
www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/boletinequal

El número 14 del Boletín Equal está dedicado de manera monográfica a proyectos andaluces que tienen como objetivo reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres y la segregación. En este número del Boletín se hace pues un recorrido por

proyectos como e-Andaluzas, Igualdader, MARE, Némesis Equal, SIOCA, Vía Verde para la igualdad, o Itinerarios de igualdad en el olivar, abordando sus principales características, objetivos, ámbitos de actuación, etc.

En su sección de publicaciones recoge una serie de materiales y productos para la reducción de los desequilibrios entre hombres y mujeres y la segregación y, en sus páginas dedicadas a Internet, reseña algunos de los artículos más actuales de los servicios del SAE "Europa en línea" y "Catálogo de prensa y empleo".



Material Didáctico de Diseño de Actividades a Distancia para la Teleformación

Edita: Servicio Andaluz de Empleo
Descarga/ solicitud:
<http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/sae/fpo/>

En los últimos años se está produciendo en Andalucía un auge de las acciones formativas a distancia y sobre todo, fundamentadas en la teleformación. El SAE pone a disposición de los formadores de FPO un nuevo material didáctico sobre "Diseño de Actividades a Distancia para la Teleformación", realizado por Mediafora,

que permite desarrollar en los profesionales de la formación las habilidades necesarias para el diseño de actividades formativas dentro de la modalidad de teleformación.

Este material práctico e interactivo permite al docente que lo desarrolle conseguir los conocimientos, y estrategias, así como las herramientas concretas para integrar la formación a las nuevas demandas metodológicas. Parte de un conocimiento básico sobre la teleformación, sus características, la metodología y el diseño de actividades a distancia tanto prácticas como autoevaluativas, a través de ejemplos interactivos y casos prácticos.

Puntos de información

Portal Equal

www.juntadeandalucia.es/empleo/equal

El Portal Equal es un Sitio Web del Servicio Andaluz de Empleo que presta servicios de información, documentación y comunicación al conjunto de entidades que trabajan en el ámbito del empleo y la inserción y, de manera particular, las ligadas a proyectos acogidos a la Iniciativa Comunitaria Equal en Andalucía. Se trata de un espacio dinámico y en estado permanente de mejora y actualización, adaptando sus contenidos a las necesidades y demandas que implica la maduración de la Iniciativa.

Durante las dos convocatorias en las que se desarrolla Equal a lo largo del periodo 2001-2007, el Portal Equal ofrece soportes para la comunicación entre los operadores y profesionales ligados al desarrollo de intervenciones de empleo. Estos son:

Mapa-Directorio de proyectos: una aplicación que facilita información detallada sobre los proyectos Equal que se desarrollan en Andalucía, permite la identificación y contacto con las entidades ligadas a los mismos y da acceso a sus sitios web.

Sistema Equal-GSE: una herramienta online de acceso restringido que asiste a las entidades que ejecutan proyectos Equal en la gestión y seguimiento financiero y en la evaluación continua de los mismo.

Transferencia / Acción 3: un espacio dedicado a la difusión de las experiencias fruto de la fase de transferencia de resultados y buenas prácticas de los proyectos.

Catálogo electrónico de productos y materiales en el marco de experiencias de empleo: que integra aproximadamente 300 materiales y productos elaborados por proyectos de empleo Equal andaluces de la convocatoria 2001-2004.

A su vez, el Portal Equal es una plataforma para la prestación de servicios de información y documentación en permanente actualización. Pueden mencionarse:

Publicaciones: obtención de documentos clave de las dos convocatorias Equal.

Jornadas y Seminarios: acceso a contenidos y descarga de materiales presentados por el SAE en el marco de encuentros y jornadas técnicas.

Europa en Línea: un servicio que facilita documentación sobre política de empleo en el ámbito de la Unión Europea.

Catálogo de prensa y empleo: sistema de extracción, archivo y consulta de artículos publicados en revistas especializadas en empleo de distribución en Internet.

Además el Portal dispone de una sección dedicada a la publicación de noticias y eventos de interés y que da acceso a otros portales relacionados.



Portal del Autónomo

www.juntadeandalucia.es/empleo/autonomos

Este Portal, al que se accede a través de la páginas web del Servicio Andaluz de Empleo, ofrece información sobre todo lo relacionado con el Plan Más Autónomos puesto en marcha por la Consejería de Empleo.

El Portal del Autónomo cuenta con dos tipos de acceso: uno privado, para los técnicos que vayan a trabajar en este Plan; y un acceso público a través del que el usuario podrá conocer todos los aspectos que trata el Plan, descargarse las solicitudes de las ayudas, tener acceso a las últimas noticias relacionadas con el autoempleo y conocer experiencias personales de algunos autónomos andaluces que ya disfrutaban de incentivos y asesoramiento especializado.





VANZAMOS POR EL EMPLEO

Cada día son más los servicios para demandantes a través de PUNTOS LOCALES DE EMPLEO.

Ya existen **más de 400 cajeros "Renuev@ tu demanda"** funcionando y seguimos trabajando hasta la instalación de **1.000**, en las ocho provincias andaluzas.



Unión Europea

Fondo Social Europeo



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO

Andalucía
al máximo

LOS AUTÓNOMOS PUEDEN



PLAN MÁS
AUTÓNOMOS

infórmate en
902 50 15 50

www.junta.deandalucia.es/empleo/autonomos

Desde ahora las autónomas y los autónomos andaluces cuentan con un Plan que les permitirá tener más apoyo económico, más asesoramiento, más formación, contratar trabajadores, conciliar la vida laboral y familiar y sentirse más protegidos. Si estás buscando trabajo infórmate del nuevo Plan Más Autónomos. Ahora, ser autónomo, es un buen negocio.

