

revista de **EMPLEO**

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO
JUNTA DE ANDALUCÍA

Año 2 - Número 2 - Febrero de 2003

Reportaje

**Ley de creación del
Servicio Andaluz de Empleo**

Empleo en Andalucía

**Expointegra 2003
ESPECIAL: Empleo y discapacidad**

Pensando en el empleo

**Pasado, presente y futuro de los
servicios públicos de empleo**

**Acciones jurídicas frente al
acoso moral**



Hablamos con...

José Antonio Viera

Consejero de Empleo y
Desarrollo Tecnológico

Esto es Economía Social

soluciones de futuro a la medida de todos

Beatriz es ordenada y exigente.
Todos saben que tiene capacidad
para organizar y dirigir.

Arturo es el chico
de las grandes ideas,
además, sabe llevarlas a cabo.

A Carmen le entusiasman
la informática y la gestión,
y nadie sabe de números
como ella.

Beatriz, Arturo y Carmen
están creando
una cooperativa
de servicios informáticos.

Tú también puedes desarrollar tu propio proyecto
con garantía de éxito. Como los 520.000 andaluces
que ya forman parte de cooperativas
y sociedades laborales.



900 85 01 02

www.cepes-andalucia.es

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



Andalucía, Imparable



Empleo en Andalucía: Expointegra 2003 Exposición de Productos y Servicios de Profesionales con Discapacidad

EDITORIAL

4 Antonio Toro Barba. Director general de Empleo e Inserción

HABLAMOS CON...

6 José Antonio Viera. Consejero de Empleo y Desarrollo Tecnológico

DESDE LA CONCERTACIÓN

10 El V Acuerdo de Concertación y la discapacidad

EMPLEO EN LO LOCAL

13 Diecinueve años impulsando la Andalucía rural

15 La renta agraria: un nuevo logro del pueblo andaluz

16 El Centro de Servicios del Corcho

EMPLEO EN ANDALUCÍA

18 Especial: Empleo y discapacidad

20 Estadísticas y Análisis: Situación ante el empleo de la población discapacitada en Andalucía

22 Expointegra 2003

26 El Pacto Andaluz por la Economía Social

28 La teleformación en la Formación Profesional Ocupacional en Andalucía

31 Centros de Referencia para la Orientación: nuevas tecnologías a la búsqueda de empleo

REPORTAJE

34 Ley de creación del Servicio Andaluz de Empleo

EMPLEO EN EUROPA

38 Programa Europeo Leonardo Da Vinci

PENSANDO EN EL EMPLEO

40 Pasado, presente y futuro de los servicios públicos de empleo: del INEM al Servicio Andaluz de Empleo

42 Acciones jurídicas frente al acoso moral

PUBLICACIONES

TABLÓN

47 Glosario

47 Preguntas y respuestas

48 Agenda

49 Breves

edita:

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

Consejo de Redacción

Presidente:
Consejero de Empleo
y Desarrollo Tecnológico

Vocales:

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

Comité de Redacción:

- Director general de Empleo e Inserción
- Jefe de Servicio de Inserción Laboral y Programas Comunitarios
- Jefa de Servicio de Estudios e Iniciativas de Empleo
- Jefa de Servicio de Programas de Empleo
- Jefe de Servicio de Intermediación y Orientación Laboral
- Gabinete de prensa de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico
- Dirección general de Formación Profesional Ocupacional
- Jefe de Servicio de Ordenación y Coordinación Laboral

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

Imprime:
Coria Gráfica

Depósito Legal:
SE-3609-02

ISSN:
1695-6540

Tirada:
15.000 ejemplares

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



JUNTA DE ANDALUCÍA

Editorial



Concertación, igualdad de oportunidades y participación son tres términos alrededor de los cuales se pueden resumir los contenidos de este número 2 de la **Revista de Empleo**, y que también marcan la filosofía del trabajo que llevamos a cabo desde la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico.

El V Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, firmado en mayo de 2001 por la patronal andaluza y los principales sindicatos de la Comunidad junto con la Junta de Andalucía, muestra la línea de consenso y participación que el Gobierno andaluz mantiene con los agentes sociales y económicos desde hace diez años. En este tiempo, se ha comprobado que la concertación social ha sentado una base social y económica sólida que ha contribuido al crecimiento económico de nuestra Comunidad. Para renovar la voluntad de esta experiencia probada se firmó este acuerdo que ratificó el compromiso adquirido por todas las partes para la ejecución de las actuaciones planteadas.

Dentro de las políticas de empleo trazadas, el V Acuerdo de Concertación contempla el fomento del empleo de personas con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral en el marco de la igualdad de oportunidades; entre ellos, se dedica especial atención a los incentivos a la contratación de personas discapacitadas en empresas y Centros Especiales de Empleo.

En este sentido, los andaluces formamos parte de

Antonio Toro Barba

*Director general de
Empleo e Inserción*



las voluntades europeas en esta materia con la celebración en 2003 del Año Europeo de las Personas con Discapacidad, con el objetivo de dirigir el progreso de la sociedad europea hacia la consecución de la plena igualdad de derechos de las personas con discapacidad. En la Unión Europea, existen 37 millones de personas con alguna discapacidad, pero 2003 no es el año dedicado únicamente a conocer esta realidad, sino a impulsar la participación de todas las personas discapacitadas o no, en la lucha contra la discriminación y las barreras físicas, sociales y económicas que este colectivo sufre.

Con este objetivo, los andaluces hemos celebrado con gran éxito Expointegra, certamen en el que más de 200 Centros Especiales de Empleo de Andalucía y de todo el territorio nacional mostraron sus productos y los servicios que prestan como empresas, y donde se analizó y subrayó la importancia socioeconómica de dichos centros, no sólo en su función de integración de personas discapacitadas, contando en su plantilla con un mínimo del 70%, sino por sus altos niveles de eficiencia y calidad.

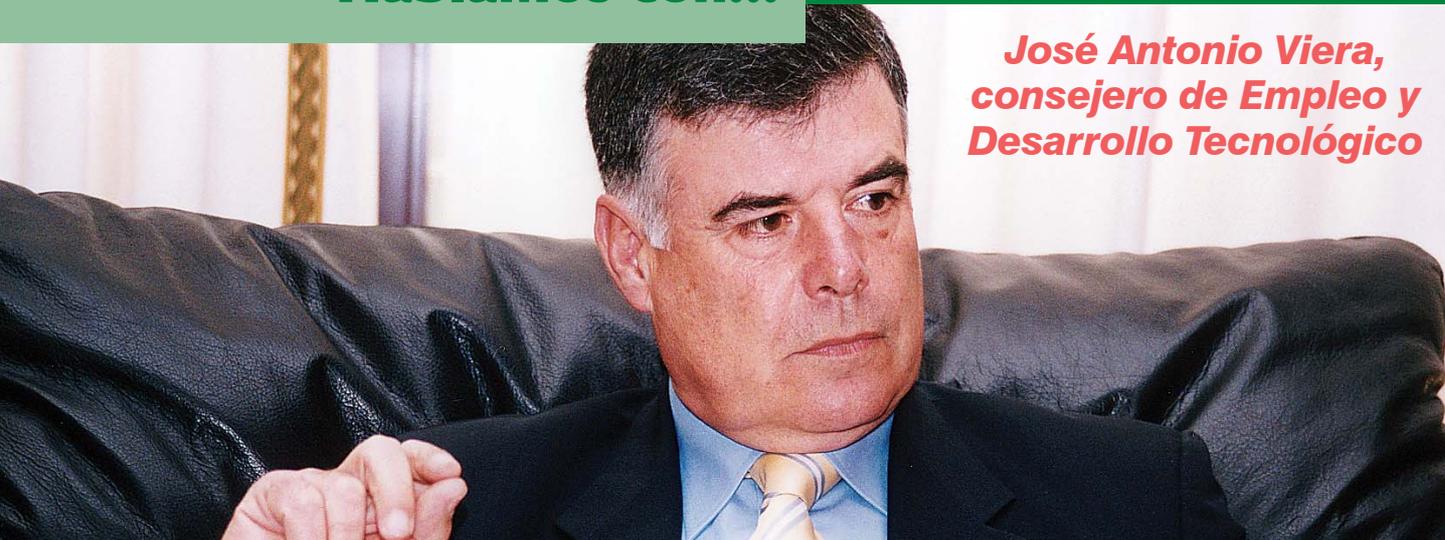
El V Acuerdo de Concertación Social también contempla la creación del Servicio Andaluz de Empleo sustentado en un modelo de participación y cuyo proceso de creación es muestra de consenso. Prueba de ello es la reciente Ley de creación del Servicio Andaluz de Empleo, aprobada por unanimidad de todos los grupos parlamentarios en el Pleno del Parlamento de Andalucía el pasado mes de noviembre. Esta Ley consagra la participación de los agentes sociales y económicos y de las Administracio-

nes locales de Andalucía en su Consejo de Administración: Unión General de Trabajadores de Andalucía (UGT-A), Comisiones Obreras de Andalucía (CCOO), Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA) y Federación Andaluza de Municipios y Provincias (FAMP).

La Junta de Andalucía está trabajando en la puesta en marcha del nuevo servicio público de empleo a medida de las necesidades de Andalucía, analizando el presente y futuro de la Comunidad para ofrecer un modelo de gestión ágil, personalizado y eficaz en la creación de más empleo y de carácter más estable. El próximo traspaso de las políticas activas de empleo desde el Gobierno central al autonómico será el punto de inflexión en la gestión del empleo en Andalucía lo que contribuirá a la obtención de resultados favorables al bien socioeconómico andaluz.

Quisiera aprovechar estas líneas para agradecer a todas las personas que están haciendo posible que la **Revista de Empleo** sea un reflejo del trabajo de todos en beneficio del empleo en Andalucía, y una publicación de interés para los andaluces. Muestra de ello es la gran acogida del número uno, probada por la favorable respuesta recibida en la redacción de la revista. Desde la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, invitamos a la participación de profesionales y ciudadanos con el fin de proporcionar, a través de este medio escrito, a todos los andaluces y andaluzas el acceso y la participación en las actuaciones que el Gobierno andaluz lleva a cabo en materia de empleo.

Hablamos con...



**José Antonio Viera,
consejero de Empleo y
Desarrollo Tecnológico**

¿Cómo puede valorar la evolución del mercado laboral en la comunidad andaluza en los últimos años?

Conforme a los datos del mercado laboral de los últimos años, hay que subrayar que Andalucía ha evolucionado mejor que España. Si tenemos en cuenta los datos de enero del paro, se observa que Andalucía fue la segunda comunidad española en la que menos subió el paro, detrás de las Islas Baleares. El desempleo ha crecido en nuestra Comunidad Autónoma un 0,57% (unas 2.121 personas), porcentaje muy inferior al de los últimos años, mientras que en España la subida ha sido del 3,21%. La contratación indefinida ha tenido una evolución positiva en Andalucía durante el mes de enero, ya que se han formalizado 12.609 contratos de este tipo, la mayor cifra en este mes, lo que supone el 10,39% de todos los contratos estables suscritos en España. El paro ha descendido sobre todo en la industria (1,11%), la construcción (6,95%) y el colectivo sin empleo anterior (0,74%).

¿A qué podría atribuirse esta evolución?

Estos resultados son, básicamente, la consecuencia del trabajo en conjunto de la sociedad andaluza en el marco de la concertación social. La Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico tiene como uno de sus principales objetivos, la creación de más y mejor empleo, y para la consecución de este objetivo, y tomando como soporte las medidas contempladas en el V Acuerdo de Concertación Social, ha articulado una serie de programas y medidas dirigidas a la creación de empleo, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, a través del Decreto 141/2002, que viene a reforzar las líneas de ayudas que han resultado más eficaces y a iniciar nuevas líneas de ayudas que den respuesta adecuada a situaciones específicas detectadas entre ciertos colectivos y territorios.

¿Cuáles son esas líneas de ayudas o incentivos a la creación de empleo?

En el apoyo al empleo estable, donde se fomenta la estabilidad en el empleo de jóvenes, mujeres y colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado laboral.

¿Qué reflejo tiene este Decreto en las Pymes?

En una discriminación positiva a favor de las empresas de menos de 250 trabajadores, y a su vez, dentro del apartado de empresas con menos de 250 trabajadores, se discrimina nuevamente la medida en función del menor tamaño de la empresa, haciendo así una apuesta importante por las Pymes. Por ejemplo, la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico ha apoyado a muchas mujeres que optaron por la iniciativa empresarial como fórmula

“Los jóvenes emprendedores son el principal activo de Andalucía”

José Antonio Viera Chacón, natural de la localidad sevillana de Villamanrique de la Condesa, es maestro y Diplomado en Educación Física. Su relación con la Administración autónoma andaluza comienza en 1985, año en el que puso en marcha el Programa de Educación Compensatoria dentro de la Consejería de Educación y Ciencia. En 1996, es nombrado delegado de Gobierno de la Junta de Andalucía en la provincia de Sevilla, y en abril de 2000 toma posesión del cargo de consejero de Empleo y Desarrollo Tecnológico, Consejería de nueva creación.

para encontrar un puesto de trabajo.

Por otro lado se encuentran los incentivos al empleo de personas con discapacidad, que regulan las ayudas para la creación de empleo tanto en empresas normalizadas como en Centros Especiales de Empleo para personas con discapacidad. Se apuesta así por incentivos que promuevan el empleo entre personas con discapacidad y posibilitando que su integración social sea factible. También hay que citar el apoyo al autoempleo, que facilitará el empleo autónomo de carácter individual, fomentando el espíritu emprendedor preferentemente de jóvenes, mujeres y colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado laboral. Estas ayudas se articulan desde el inicio de la actividad, bonificaciones de intereses en operaciones de préstamos, etc. Hay que tener en cuenta que el empleo autónomo en Andalucía se constituye como un importante factor de incidencia de la realidad económica de nuestra Comunidad.

La Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico incentiva prioritariamente a los jóvenes emprendedores ¿Ha encontrado respuesta positiva por parte de este colectivo?

Sin duda. Desde que la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico ha abierto las puertas del mundo de la empresa a los emprendedores andaluces, se ha apoyado a todos aquellos que lo han solicitado a hacer realidad su proyecto empresarial en cada una de las etapas del camino que deben recorrer, tanto en asesoramiento como en subvenciones para las inversiones iniciales.

¿En qué se materializa el apoyo de la Consejería a los jóvenes emprendedores?

Hay que tener en cuenta que los jóvenes emprendedores son el principal activo de esta Comunidad y se han puesto todas las ayudas técnicas y financieras para que puedan hacer de sus ideas empresas viables y competitivas. Las cifras hablan por sí mismas: El Centro Andaluz de Emprendedores (CADE), con sede en el Parque Tecnológico de Málaga, se ha convertido en el motor de la cultura emprendedora y de creación de empresas en Andalucía, y ya ha atendido a 400 jóvenes desde su inicio, en febrero del pasado año, y ha materializado 41 nuevas empresas que han generado unos 128 puestos de trabajo.

La tasa de empleo femenino dobla a la masculina, ¿cómo lo ha tenido en cuenta el V Acuerdo?

La Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, ha apoyado durante 2002 a un total de 5.718 mujeres que optaron por la iniciativa empresarial como fórmula para encontrar un puesto de trabajo, mediante los programas de autoempleo y mujer emprendedora, a través del Instituto de Fomento de Andalucía (IFA). Esto significa que la ocupación femenina en Andalucía ha aumentado un 5% más que la media española entre 1995 y 2002, datos más que alentadores porque todas las políticas de la Junta de Andalucía en materia de empleo discriminan positivamente a este colectivo, considerado como ha dicho en la pregunta, prioritario en el V Acuerdo de Concertación, tal y como se está poniendo de manifiesto en los diferentes programas que actualmente tiene vigentes nuestros departamentos y en los que la mujer participa de forma mayoritaria frente a los hombres. Además de asesoramiento, estas empresarias que se ven reflejadas en los datos, recibieron 4,25 millones de euros para financiar sus proyectos, que han propiciado la creación de 434 puestos de trabajo durante el pasado año. De este modo, los centros del servicio de Andalucía Orienta, dirigidos a la orientación e inserción laboral de desempleados, han

atendido en 2002, a unas 33.596 personas, de las que 21.152 fueron mujeres. En materia de Formación Profesional Ocupacional, también se cuenta con un programa específico para mujeres, y contó en 2002 con 11.775 participantes. Además de este programa específico, 66.000 mujeres han participado en los cursos de FPO dirigidos a todos los colectivos.

Con referencia a la Ocupación Profesional, la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico destina un volumen importante de recursos a este sector ¿Cuáles son los objetivos que se marcan en esta área?

Somos conscientes de que las empresas están demandando fuertemente profesionales cualificados, para avanzar hacia un modelo competitivo de calidad. La actividad que desarrollamos en el área de la Formación Profesional Ocupacional es un ejemplo contrastado de una apuesta por una formación de excelencia como respuesta a las demandas de cualificación específica. Con estos antecedentes, la Formación Profesional Ocupacional adquiere para esta Consejería un valor estratégico de máxima importancia para la creación de más y mejor empleo, en cuanto que eleva el nivel de formación de los trabajadores, actuando como elemento de ajuste entre la demanda y la oferta de mano de obra cualificada y potenciando la competitividad de nuestra economía.

¿Están dando buenos resultados las políticas de Formación Profesional? ¿Se adaptan a la realidad laboral?

El modelo formativo que impulsamos desde la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico se caracteriza por ser una formación diseñada, a medida y a demanda, de los sectores productivos locales, con unos parámetros rigurosos de calidad y con un importante componente de formación práctica. La filosofía es aprender haciendo o "hacer haciendo", que aunque redundante, define bien lo que pretendemos. Todo esto determina una mayor facilidad de los alumnos de Formación Profesional Ocupacional para conseguir empleo. La Sociedad, en general, cada vez conoce y comprende más que esta formación es esencial para la cualificación del profesional técnico. La Formación profesional tiene personalidad propia y mucho futuro. Hasta ahora hemos logrado unos niveles de inserción del 55%.

Hay que tener en cuenta que las acciones de Formación Profesional Ocupacional están diseñadas para desempleados, pero evidentemente intensificamos esfuerzos en aquellos colectivos con especiales dificultades para la inserción en el mercado de trabajo, como son los jóvenes, mujeres, discapacitados, parados de larga duración y trabajadores temporales, con bajos niveles de cualificación. En cuanto a ocupaciones, existe una prioridad en aquellas que representan gran potencialidad de empleo, aquellas otras calificadas como "emergentes" y los nuevos yacimientos de empleo. En este sentido, destacaría la actividad que estamos desarrollando en el sector aeronáutico, nuevas tecnologías de la información y la comunicación, turismo y hostelería, y medio ambiente, entre otras.

¿Ha contemplado la Administración andaluza la adecuación e implantación de las nuevas tecnologías en la Formación Profesional Ocupacional (FPO)?

El Gobierno andaluz es consciente, y así queda reflejado en los distintos programas que desarrollamos, de la necesidad de fomentar el asentamiento de una cultura en el uso de las nuevas tecnologías en Andalucía, fundamentalmente, porque en la actualidad, la falta de cualificación tecnológica puede ser caldo de cultivo de

la exclusión social. La Formación Profesional Ocupacional no es una excepción a estas reglas y, en este sentido, se ha implantado un módulo complementario de nuevas tecnologías en todos los cursos de Formación Profesional Ocupacional y estamos impulsando la incorporación de metodologías innovadoras en los cursos de FPO, como es la teleformación.

Estas actuaciones, de carácter general, se complementan con un programa que ha sido innovador en el ámbito nacional, para la alfabetización tecnológica de la población andaluza, el Programa de Cualificación básica en Tecnologías de la Información y Comunicación, que combina el desarrollo de cursos de formación en Institutos de Enseñanza Secundaria con los desarrollados a través de los Aul@buses que están recorriendo todo el territorio de nuestra Comunidad Autónoma, y que está aportando extraordinarios resultados.

¿Cuál es el papel de la Universidad y de las Nuevas Tecnologías?

En este sentido puedo subrayar que la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico va a incentivar, especialmente a partir de los grupos de investigación universitarios, el nacimiento de empresas de base tecnológica, que son aquellas que tienen capacidad para generar tecnología, poniendo en valor el conocimiento para transferirlo o irradiarlo en su entorno. Para ello, aprovecho este espacio para hacer un llamamiento a la Universidad Andaluza para liderar la mejora del tejido empresarial de nuestra comunidad, mediante la colaboración entre ambos en proyectos de aplicación de los resultados de las investigaciones universitarias (hay que recordar que las Universidades andaluzas obtuvieron unos ingresos de 30,36 millones de euros durante el pasado año por transferir resultados de sus investigaciones al mundo empresarial). Las nuevas exigencias surgidas de las nuevas tecnologías, de la globalización de la economía y de la mayor competitividad entre los países por las inversiones, obligan a las empresas andaluzas a una mayor preocupación por la innovación, la investigación y el desarrollo tecnológico.

¿Refleja la industria la evolución positiva de la sociedad en el mercado de trabajo?

La industria andaluza lleva seis años creciendo por encima de la media en España con un diferencial en todo este periodo de casi diez puntos (28% frente al 19%).

Esto es debido al incremento del valor añadido bruto de la industria andaluza (11,6% en dos años) y la mejora de la cifra de negocios del sector industrial, con un aumento del 22,5% en tres años, frente al 17,9% del nacional. Hay que recordar los esfuerzos de la Junta de Andalucía por respaldar a este sector, a través del Programa Industrial de Andalucía (PIA) II desarrollado hasta 2001, que ha supuesto una inversión privada de 9.000 millones de euros y una aportación de fondos públicos que alcanzó los 1.700 millones. Estas inversiones han permitido favorecer la creación de 70.000 empleos gracias al PIA II, la cuarta parte

del empleo total que tiene el sector en nuestra Comunidad.

Con el PIA III, la Junta perseguirá alcanzar objetivos como la mejora de la competitividad y el peso del sector industrial; la modernización del tejido productivo; la cualificación de los recursos humanos y el fomento del empleo estable; la mejora de las infraestructuras industriales y el fomento del equilibrio territorial de la comunidad.

¿Qué aportará el Plan Director de Innovación y Desarrollo Tecnológico (PLADIT)?

Como novedades de la política de desarrollo tecnológico contenida en el PLADIT, adelanto que se están preparando instrumentos financieros para apoyar el desarrollo tecnológico como la creación de un fondo de capital de riesgo para estos proyectos. Igualmente, la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico pretende desarrollar en los próximos meses programas incluidos en el PLADIT como ayudas para que las empresas incorporen tecnólogos a sus plantillas; líneas de apoyo específico para las empresas de base tecnológica que ya he comentado; la creación de redes empresariales, o un plan específico para el sector de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

En este punto, me gustaría destacar uno de los nuevos dispositivos de la Consejería para fomentar el empleo y promover el desarrollo local y tecnológico en Andalucía, en colaboración con los Ayuntamientos, como son las Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico (UTEDLT). Este modelo de cooperación entre el Gobierno andaluz y las corporaciones locales ha creado un total de 112 Unidades Territoriales repartidas por toda la geografía andaluza, que incidirán en la importancia del desarrollo endógeno de los pueblos para la generación de más y mejor empleo. Estas unidades prestan cobertura a una serie de municipios, garantizando que los servicios lleguen al conjunto del territorio andaluz (asesoramiento, estudios técnicos de las necesidades de la zona, dinamización de la actividad empresarial, etc.).

Como nuevo instrumento para la gestión de las políticas de empleo, se ha creado el Servicio Andaluz de Empleo, que está levantando muchas expectativas en el mercado laboral ¿En qué consiste exactamente el SAE?

El Servicio Andaluz de Empleo (SAE), tal y



como se define en su Ley de creación, es un organismo autónomo de carácter administrativo, adscrito a la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, con personalidad jurídica y patrimonio propios, así como autonomía administrativa y financiera, organismo que constituirá el órgano gestor del servicio público de empleo de Andalucía.

La creación de más y mejor empleo y de carácter más estable es uno de los objetivos prioritarios de la Junta de Andalucía. Consciente de la importancia de la creación de empleo para el desarrollo socioeconómico y de la preocupación de los andaluces, el Gobierno autonómico estima imprescindible la innovación en la gestión de las políticas activas de empleo para lograr un mejor funcionamiento y progreso de Andalucía. Esta gestión se edificará principalmente sobre los principios de igualdad de oportunidades, personalización, participación y calidad del servicio.

El próximo traspaso de las políticas activas de empleo del Gobierno central al autonómico supondrá el punto de inflexión en la gestión pública del empleo en Andalucía. El Gobierno autonómico ha trabajado y está trabajando para asegurar el éxito en la asunción de dichas políticas. Se han realizado estudios exhaustivos del actual servicio público de empleo en Andalucía, de la situación laboral en la región y de las necesidades de los andaluces con el objetivo de desarrollar un modelo nuevo y diferente de gestión a la medida de Andalucía. Resultado de este trabajo es el SAE, en cuyo proceso de creación se encuentra la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía en estos momentos. Nos satisface manifestar que este proceso está marcado por la participación y el consenso político y social. Muestra de ello es la aprobación por unanimidad de todos los grupos parlamentarios de la Ley de creación del Servicio Andaluz de Empleo en el Pleno del Parlamento de Andalucía el pasado mes de noviembre. En dicha ley se contempla la participación de las principales organizaciones sindicales y empresariales que formarán parte del Consejo de Administración del SAE, junto con la representación de la Federación Andaluza de Municipios y Provincias.

El modelo de gestión que introducimos se caracterizará principalmente por la personalización del servicio, elaborando un itinerario de inserción laboral a la medida de cada demandante. Además, la incorporación de las nuevas tecnologías repercutirá en la eficacia y agilidad del servicio, reduciendo los tiempos de espera y la excesiva burocracia que caracterizan el actual servicio público de empleo. Por otro lado, se va a continuar trabajando en el equilibrio de las cuotas de ocupación e inserción en todo el territorio andaluz con especial atención a los colectivos con mayores dificultades de acceso al empleo, como son las nuevas generaciones, las mujeres, los desempleados mayores de 45 años, los discapacitados y los inmigrantes.

¿Cuáles son los servicios principales de los que nos beneficiaremos los ciudadanos andaluces?

El Servicio Andaluz de Empleo desarrolla su actividad en torno a la prestación de diez servicios a los ciudadanos, empresas, agentes



sociales y entidades públicas y privadas. En primer lugar, el servicio de orientación e inserción está asentado en un modelo personalizado de actuación y en el principio de igualdad de oportunidades; en este sentido, la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico ya cuenta con la experiencia de una red estable e interconectada de Servicios de Orientación Profesional "Andalucía Orienta", del que he hablado anteriormente. El servicio que proporcionará a los andaluces la cualificación o recualificación necesaria para acceder a un empleo es la Formación Profesional Ocupacional, política activa de empleo de la que hemos comentado sus principales objetivos. Con objeto de promocionar actuaciones combinadas de formación y experiencia profesional que contribuyan a incrementar el acceso al empleo de las personas desempleadas, el SAE gestionará las escuelas taller, casas de ofi-

cios y los talleres de empleo, servicio al que podrán acceder los demandantes dentro del itinerario de inserción que se les planifique. El nuevo servicio público de empleo continuará con la labor ya iniciada por la Consejería en relación con el fomento del empleo, el impulso del autoempleo y la difusión de la cultura empresarial. Por otro lado, la intermediación laboral, como lugar de encuentro de la oferta y la demanda de empleo, es uno de los servicios para el que estamos desarrollando un modelo tecnológico propio de gestión con el fin de ofrecer una mejor asistencia tanto a demandantes como a oferentes de empleo.

Por otra parte, el servicio de prospección, investigación, estudios, difusión y estadísticas del mercado laboral juega un papel esencial como instrumento estratégico al servicio de las políticas activas de empleo.

Desde una perspectiva europea, el SAE incorporará a sus servicios la atención, gestión e información de los Programas Comunitarios con el fin de aprovechar todas aquellas iniciativas de la Unión Europea en materia de empleo y recursos humanos, que puedan ser incorporados como nuevos programas de políticas de empleo y formación (EQUAL y Leonardo Da Vinci). Y para finalizar, resaltar la labor a realizar en el apoyo al desarrollo local, con el objetivo de potenciar, promocionar e impulsar la actividad económica de cada territorio y generar empleo aprovechando las oportunidades existentes en la región, dinamizando las actuales PYMES de la Comunidad, así como la captación de iniciativas externas. Persiguiendo este fin, se han puesto en marcha las UTEDLT, a las que me he referido anteriormente.

Por último ¿Cuál es su mensaje sobre el futuro laboral andaluz?

Andalucía está viendo cambiar vertiginosamente su mercado laboral. La empresa andaluza está cambiando en los últimos años, a partir del desfase inicial que supuso la no incorporación de Andalucía a la revolución industrial de siglos pasados. La Segunda Modernización de Andalucía, lanzada por el presidente Manuel Chaves, tiene como elemento central el desarrollo del tejido productivo y empresarial, para hacer posible que Andalucía se integre en la naciente sociedad de la comunicación en el bloque de las comunidades más desarrolladas de España.

Desde la Concertación



El V Acuerdo de Concertación y la discapacidad

La Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico establece incentivos a la inserción laboral de discapacitados. Estos incentivos dimanarán del V Acuerdo de Concertación Social suscrito entre el Gobierno de la Junta de Andalucía, la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA), la Unión General de Trabajadores de Andalucía (UGT-A) y Comisiones Obreras de Andalucía (CCOO-A). Y se concretan en una doble dirección, favoreciendo tanto la creación de empleo por cuenta ajena como el desarrollo de iniciativas.

Los objetivos a tener en cuenta son fundamentalmente:

- la eliminación de factores tales como la precariedad de los contratos;
- la inserción laboral a través del fomento de la autoestima y la motivación de los distintos colectivos;
- la orientación profesional que dote de experiencia profesional y laboral y que desarrolle aptitudes laborales adecuando la formación a las necesidades reales de las empresas;

- la lucha contra la exclusión social, superando planteamientos asistenciales e identificando y suprimiendo los distintos obstáculos a la igualdad de oportunidades y a la plena participación de las personas con especiales dificultades en el mundo laboral;
- el fomento de la contratación indefinida de discapacitados a través de incentivos a su contratación.

Empleo estable

Para conseguir estos objetivos, la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico establece las medidas a llevar a cabo sobre la base de la Orden de 24 de junio de 2002 por la que se desarrollan los Incentivos al Empleo Estable, regulados por el Decreto 141/2002 de 7 de mayo, y la Orden de 4 de octubre de 2002 por la que se desarrollan incentivos al fomento de empleo en Centros Especiales de Empleo.

Una de las medidas recogidas en la citada Orden de 24 de junio de 2002 es la creación de empleo estable normalizado para personas discapacitadas en empresas o entidades sin áni-

mo de lucro. Asimismo, son medidas recogidas por la mencionada Orden la transformación de contratos de duración determinada en contratos indefinidos a jornada completa o parcial y las relativas a la transición de trabajadores de Centros Especiales de Empleo a empresas o entidades sin ánimo de lucro en régimen de empleo normalizado.

La Orden de 4 de octubre de 2002 recoge a su vez la creación de empleo en Centros Especiales de Empleo y el mantenimiento del empleo en dichos centros a través de incentivos para la adaptación de los mismos, la eliminación de barre-

ras arquitectónicas, la financiación del 50% del Salario Medio Interprofesional (SMI) en relación con los costes salariales, la autorización para bonificaciones de Seguridad Social y la reestructuración financiera de los centros con viabilidad financiera y estabilidad en el empleo demostrada.

En la mencionada Orden, se recogen asimismo los requisitos e incentivos para la creación de los Centros Especiales de Empleo, a los que se le pretende dar una nueva visión de futuro convirtiéndolos en el nexo de unión entre el empleo asistido y el empleo normalizado.

revista **empleo**

INCENTIVOS, PROGRAMAS Y MEDIDAS DE FOMENTO PARA EL EMPLEO

La Junta de Andalucía, a través de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, promueve la creación y consolidación de más y mejores empleos, apostando por las Pymes y prestando una especial atención a los jóvenes, mujeres y colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado laboral. Entre nuestras líneas de actuación, el Programa de Incentivos al Empleo constituye una importante herramienta para la integración laboral y la mejora de las condiciones de trabajo de los ciudadanos en Andalucía.

PROGRAMAS DE INCENTIVOS AL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Este Programa establece medidas incentivadoras para la creación y consolidación de empleos para personas con discapacidad, con el objetivo de alcanzar una auténtica integración social a través del empleo.

OBJETIVO	CONCEPTOS SUBVENCIONABLES	IMPORTES
Empleo estable normalizado	Nuevas contrataciones/transformaciones de duración determinada en indefinido (tiempo total o parcial)	3.607 euros proporcional
Centros Especiales de Empleo	Transición trabajador C.E.E. a empresas normalizadas	Para el C.E.E. Para la empresa o E.S.A.L. 3.607 euros



Desde la Concertación

El V Acuerdo y la discapacidad Valoración de los agentes sociales

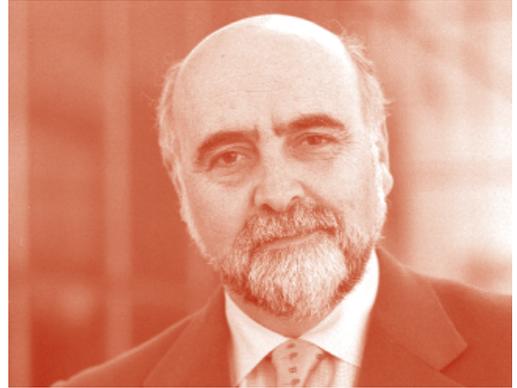
Antonio Carrillo

Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA)

Para la Confederación de Empresarios de Andalucía, hablar de empleo en relación con los discapacitados significa trabajar en la solución de los obstáculos que encuentra este colectivo para su inserción profesional.

En nuestra opinión la mejor fórmula para su adaptación al mercado laboral pasa por una formación adecuada, que les permita una capacitación profesional para el desempeño de sus funciones.

Para ello es fundamental profundizar y avanzar en los cauces de participación y diálogo que permitan, por un lado, el desarrollo de sistemas formativos que propicien e impulsen la capacitación profesional, y por otro lado, la agilización en los mecanismos de incentivos a la contratación de discapacitados.



Juan Pérez

Comisiones Obreras de Andalucía (CCOO)

El 2003 es el Año Europeo de las Personas con Discapacidad. Ante esto, Comisiones Obreras de Andalucía quiere reiterar su compromiso con este importante colectivo y lo hace trabajando para que se cumplan todos los contenidos del V Acuerdo de Concertación Social.

CCOO de Andalucía se esforzará para que en la negociación de los convenios colectivos se concreten contenidos que contribuyan a la integración plena de las personas con discapacidad, tanto en el sector público, como en las empresas privadas.

La Confederación Sindical de CCOO tiene en marcha una campaña que incluye mandatos de no discriminación e igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. En este sentido, se proponen 4 líneas de trabajo para favorecer la integración laboral y la inclusión social de los discapacitados: el derecho al trabajo, haciendo posible la integración laboral y la igualdad en condiciones laborales, salariales, de acceso al mercado de trabajo; el empleo público, promoviendo la creación de plazas para discapacitados, así como luchar porque las administraciones posean sistemas accesibles y alternativos a las comunicaciones; derecho a la educación y formación profesional y derecho a la dignidad.



Carmen Dorado

Unión General de Trabajadores de Andalucía (UGT)

El V Acuerdo de Concertación Social de Andalucía es uno de los instrumentos que, desde la Unión General de Trabajadores como firmantes del mismo, valoramos en su dimensión. Su desarrollo se lleva a cabo a través de medidas concretas que se van adoptando y evaluando en el tiempo entre la Junta de Andalucía y los interlocutores sociales y económicos. Y ahí, en este consenso, radica la importancia de su contenido y aplicación.

El empleo es lo primero. El trabajo es la clave de la dignificación humana e integración social que, más allá de garantizar la existencia, configura la base de la realización de la persona y de su consiguiente participación en la vida social.

En UGT-Andalucía hemos establecido, en nuestros Congresos, respuestas sindicales para trabajadores y trabajadoras y, cómo no, también para los que tienen especiales dificultades: los discapacitados. Nuestro trabajo pasa por analizar sistemáticamente nuestro entorno y defendemos líneas de trabajo, estrategias y tácticas que, en cada momento aporten soluciones concretas para los problemas de inserción laboral y social de las personas con discapacidad.

En la Unión General de Trabajadores de Andalucía queremos hacer más iguales a los desiguales y estamos convencidos de que a ello van a contribuir estas medidas aprobadas por la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico. Y estamos convencidos, también,



de que este empleo, protegido en un primer momento, favorecerá el tránsito al empleo normalizado en el futuro, que es la garantía de una verdadera integración en la sociedad.

Diecinueve años impulsando la Andalucía rural

Con diecinueve años a cuestas, el Plan de Empleo Rural (PER) y el subsidio agrario afrontan ahora su última reforma a través del decreto ley que prepara el Ministerio de Trabajo. Desde que en 1984 se aprobara este sistema de protección para el medio rural andaluz y extremeño, sus resultados han sido más que satisfactorios y, además, a un bajo coste pese a la mala imagen que algunos foros han querido trasladar más allá de los límites regionales de Andalucía. El medio rural andaluz sigue vivo, con municipios poblados que en nada se parecen a zonas cuasi desérticas de otras regiones, y en vías de desarrollo que han fijado a la población en su entorno. Todo a un coste de tan sólo el 0,97% del PIB andaluz: 1.081 millones de euros anuales de inversión en obras del Plan de Empleo Rural y en el mantenimiento de la prestación del subsidio agrario.

1984, nace el PER

El denominado Empleo Comunitario que regía desde 1971 no era una solución para la difícil situación de los jornaleros "sin tierra" andaluces y extremeños. El Gobierno decide crear el Plan de Empleo Rural, una garantía de rentas que permitía a los eventuales agrarios alcanzar las peonadas para cobrar el subsidio y a los ayuntamientos acometer obras de infraestructura. Con estas inversiones, por lo tanto, se lograba emplear a mano de obra jornalera en épocas en las que las campañas agrícolas temporales no estaban en su apogeo y dotar al medio rural de equipamientos públicos de los que carecía. Junto a esta inversión anual, se crea el subsidio agrario, una aportación del 75% del Salario Mínimo Interprofesional al que podía accederse, en sus inicios, con declarar un mínimo de 60 peonadas. El subsidio agrario experimentaría en años sucesivos dos reformas que incluirían mejoras para perfeccionar el sistema. La primera en 1990, cuando se introducen topes de renta familiar para excluir el fraude. La segunda en 1995, modificación que reduce de 60 a 40 las peonadas necesarias para acceder al subsidio, y se aumenta paralelamente el periodo de cobro.

AEPSA

En 1996, el sistema vive una nueva reforma negociada con los sindicatos, que introduce sobre todo un cambio de nombre que no ha sido capaz de borrar en los pueblos las siglas tradicionales con las que se le bautizó en 1984, PER. Se le rebautiza con el nombre Acuerdo para el Empleo y la Protección Social Agraria (AEPSA); se reducen a 35 las peonadas necesarias y se sigue

El PER y el subsidio agrario han sido elementos esenciales para fijar la población en el medio rural y desarrollar nuestros pueblos. Y además, a bajo coste: sólo un 0,97% del PIB andaluz. Este sistema de protección social afronta ahora su última reforma.

incidiendo en políticas de formación a los jornaleros. Esta sería la última reforma previa a la que se avecina con el decreto ley de 2003, tras un recorte aprobado por el Gobierno central el año pasado que ha tenido una corta vida. El nuevo sistema ahora será más complejo y hará que convivan cuatro "subsistemas" distintos de protección.

Se mantendrá el subsidio agrario de las 35 peonadas anterior a la reforma pero con fuertes limitaciones que provocarán su "muerte lenta". El jornalero que quiera acceder al mismo deberá acreditar que lo ha cobrado durante los últimos tres años, y se perderá este derecho si se trabaja durante más de tres meses en otro sector.

El nuevo Decreto Ley introduce la denominada Renta Agraria para los que no puedan entrar en el subsidio. Será requisito necesario alcanzar 35 peonadas, pero antes habrá que haber superado un "itinerario de inserción" que incluye actividades formativas para la búsqueda de empleo. Se podrá solicitar un máximo de seis veces y su cuantía puede superar el 75% del SMI si se aumenta el número de peonadas declaradas, hasta alcanzar el 100% del SMI con 180 peonadas. En cambio, esta nueva Renta Agraria no permite contabilizar las peonadas procedentes de trabajos en obras del PER y exige un mínimo de 10 años de empadronamiento en el territorio.

El tercer "subsistema" es una nueva Renta Activa de Inserción, que se cobraría sólo en una ocasión con la misma cuantía, 75% del SMI, y que al igual que la Renta Agraria requiere de un "itinerario de inserción" previo.

Por último, se introduce el llamado desempleo contributivo para los trabajadores eventuales agrarios, al que podrán acceder personas de toda España, y no sólo de Andalucía y Extremadura. Este desempleo contributivo establece que para tener derecho a tres meses de prestación, es necesario haber trabajado 360 días como mínimo, aunque pueden declararse trabajos de otros sectores que no sean sólo el agrario.

NUEVO SISTEMA DE PROTECCIÓN

SUBSIDIO AGRARIO

- Prestación del 75% del SMI.
- Necesario declarar 35 peonadas.
- Es necesario haber estado dentro del sistema en los últimos tres años.
- Se pierde el derecho si se lleva más de tres meses trabajando en otro sector.

RENTA AGRARIA

- Prestación del 75% del SMI. Aumenta hasta el 100% si se declaran hasta 180 peonadas.
- Necesario declarar un mínimo de 35 peonadas.
- Se excluye a los jornaleros que no acrediten un mínimo de 10 años de empadronamiento.
- No pueden computarse las peonadas procedentes de trabajos en el PER.
- Necesario haber pasado un "itinerario de inserción".
- Se puede solicitar sólo en seis ocasiones.

RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN

- Prestación del 75% del SMI.
- Hay que acreditar que se ha pasado por un "itinerario de inserción".
- Se puede cobrar sólo en una ocasión.

DESEMPLEO CONTRIBUTIVO

- Es necesario acreditar 360 días de trabajo para acceder a tres meses de prestación.
- Pueden acceder trabajadores agrarios de toda España.
- Se puede contabilizar trabajos que no sean del sector agrario.

CENTRO ANDALUZ DE EMPRENDEDORES

Creando una base económica sólida para una Andalucía Emprendedora

La Junta de Andalucía te apoya
para crear tu empresa

- Fomento de la cultura emprendedora
- Asesoramiento personalizado
- Investigación aplicada
- Formación a emprendedores/as
- Preincubadora empresarial



Centro Andaluz de Emprendedores
CONSEJERÍA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

Parque Tecnológico de Andalucía · c/ Marie Curie, 8 Edif. B · 29590
Tel. 951 321 730 · Fax: 951 231 731 · email: cade.cedt@juntadeandalucia.es



La renta agraria: un nuevo logro del pueblo andaluz

Fernando Rodríguez Villalobos

Representante de las Diputaciones Provinciales andaluzas en la Federación Andaluza de Municipios y Provincias (FAMP)

La reforma del decretazo ha sido un viaje a ninguna parte. La rectificación del Gobierno central en el asunto del subsidio agrario ha sido una vuelta al punto de partida que denota la pérdida de rumbo del Ejecutivo durante todo el 2002. El "rectificazo", que será el decreto que vuelva a dejar las cosas como estaban con algunas pequeñas modificaciones, devolverá a los eventuales agrarios unos derechos que les pertenecen y que el Gobierno central no debió de sustraerles nunca.

Después de ocho meses en los que lo único que se ha conseguido es generar tensión social en el medio rural andaluz, el Ministerio de Trabajo ha tenido que ceder ante la enorme presión social de los sindicatos y del resto de fuerzas políticas. Primero fue el decretazo, allá por abril del pasado año, en el que se agredió a toda la clase trabajadora del país con una regresión en la regulación del desempleo sin precedentes en la historia de nuestra democracia.

Luego, tras ceder ante la presión social y de las fuerzas políticas, después de presenciar dos grandes manifestaciones en Sevilla y Madrid y una huelga general que, según el Gobierno, nunca existió, el Ejecutivo le devolvió a los trabajadores del Régimen General los derechos que pretendía usurparles. Pero dejó a los eventuales agrarios fuera de la rectificación. Una vuelta atrás en todas y cada una de las agresiones del decretazo menos en el asunto del subsidio agrario.

Parecía entonces que el Gobierno de Aznar hubiera hecho la reforma del desempleo sólo para dismantelar el modo de vida del medio rural andaluz, que hubiese tramado toda esa urdimbre para reventar unas zonas rurales dinámicas, habitadas y vivas como son las distintas comarcas andaluzas. Pero las fuerzas políticas y sociales de progreso, apoyadas por un pueblo andaluz muy sensibilizado con esta agresión a los jornaleros y jornaleras, siguieron desde octubre reivindicando los derechos de los eventuales agrarios sin desfallecer, con tesón y empeño en todos y cada uno de los actos organizados desde entonces.

Al final, la impopularidad del Gobierno en Andalucía, la marea negra del Prestige y el incomprensible apoyo a las tesis de Bush en la guerra han sido demasiados frentes abiertos para un Ejecutivo a la deriva que veía cómo bajaba en las intenciones de voto de los ciudadanos. Eso, y no una verdadera voluntad de rectificación, ha sido lo que ha conducido a Zaplana a ceder en la restitución de los derechos de los eventuales agrarios. En un callejón sin salida, la única opción era mostrar un talante dialogador como principal efecto maquillaje y devolver a los jornaleros el subsidio con otro nombre para no mostrar debilidad. Y eso es lo que ha hecho el Gobierno central hace unos días. Ceder ante la presión de las fuerzas políticas y sociales progresistas, ante el empuje cívico de una Comunidad Autónoma que ha dado una lección de ciudadanía durante los ocho meses en los que el Ejecutivo ha estado empeñado en tener en vilo a 200.000 familias de Andalucía.

Ante el intento de algunos dirigentes del Gobierno de dismantelar la filosofía europea del bienestar usurpando el subsidio como un derecho subjetivo del jornalero, la ciudadanía y las formaciones políticas y sociales progresistas de Andalucía han hecho frente común para conseguir que el neoliberalismo a ultranza no volviera a llevarse unos derechos sociales que han traído progreso, empleo y riqueza al medio rural andaluz durante casi dos décadas.



Empleo en lo local

El Centro de Servicios del Corcho

La Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, a través de la Dirección General de Formación Profesional Ocupacional, pone en marcha el Centro de Servicios del Corcho como una demostración clara de su apuesta por el reforzamiento del binomio formación-empleo. A través de este Proyecto esta Consejería pretende contribuir, desde sus ámbitos de competencia, al necesario desarrollo del sector corchero andaluz, ante el alto potencial económico y social que genera en nuestra Comunidad Autónoma.

Partiendo del análisis de los entornos socioeconómicos locales, se constata que Andalucía cuenta con más de la mitad de la superficie total de alcornoque cultivada en España y con un importante crecimiento al estar inmersa en un proceso de recuperación a través de importantes planes de reforestación. Asimismo, en cuanto a la producción de corcho bruto, Andalucía se sitúa a la cabeza del estado español con una producción que representa el 56% del total nacional.

Por otra parte, las 47 empresas censadas en el sector corchero en Andalucía representan el 20% del parque empresarial nacional, aglutinando el 15% de los puestos de trabajo que genera el sector.

Pero a pesar de estas cifras, nuestra Comunidad Autónoma sólo representa el 1,43% de la fabricación mundial de tapones de corcho natural y técnico, si bien con una industrialización integral de la producción de corcho se podría llegar al 15% de la fabricación mundial.

Así, la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, apoyando un modelo de desarrollo económico basado en la promoción de lo local a través de un mayor y mejor aprovechamiento sostenible de los recursos endógenos de nuestra comunidad, promueve este proyecto con medidas ligadas a la investigación, la innovación, la calidad y la incorporación de nuevas tecnologías de la información.

Principales objetivos

Este conjunto de acciones se ponen en marcha de forma integrada a través de la creación de un Centro de Servicios del Corcho que tiene como principales objetivos:

- contribuir a la mejora de la especialización de los profesionales del corcho;
- poner a disposición del sector los avances que se estén produciendo en materia de nuevas tecnologías de la comunicación, la investigación y la experimentación de nuevos métodos de trabajo aplicables a la mejora de las competencias de los recursos humanos del sector;
- acercar información útil y relevante a las pequeñas y medianas empresas, especialmente en aspectos relacionados con la formación, el control de calidad en la fabricación y la promoción empresarial;

- servir de centro de intercambio de experiencias entre todos los agentes implicados, así como de vehículo para la puesta en común de ideas y proyectos para solucionar las necesidades y carencias del sector basándose directamente en la información procedente de estos agentes.

Acciones

Para la consecución de estos objetivos y como instrumentos operativos, el Proyecto se articula en torno a dos tipos de acciones:

- estudio Diagnóstico, donde se contempla una caracterización del sector así como la detección de necesidades formativas que pretende servir como base para establecer propuestas de mejora para la competitividad del sector, tanto desde el punto de vista suberfícola como en sus aspectos de industrialización y promoción empresarial;
- la puesta en marcha de un Portal Web de Comunicación e Información del Corcho que permita y facilite el tránsito de información y el intercambio de propuestas e iniciativas entre los profesionales del sector. Asimismo, concentrará información sobre formación, legislación, actividad empresarial, ofertas de empleo, etc.

Para garantizar el éxito del Proyecto es absolutamente necesaria la colaboración entre los agentes locales y la administración autonómica. Esta idea ha sido una de las claves que presiden la configuración de los servicios que se ofertan desde el Centro de Servicios del Corcho.



www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/empleo/cscorcho

OFERTA DE SERVICIOS

Información General

Esta sección recoge información previa de carácter genérica que ayuda a conocer la situación del sector corchero en Andalucía. Dentro de ella se incluyen los siguientes epígrafes:

- información general del sector; caracterización global del alcornoque y el corcho. Contexto socioeconómico. Datos estadísticos,
- iniciativas; se recogen aquellas iniciativas y proyectos relativos al mundo del corcho;
- noticias; da entrada al dossier electrónico de prensa y servicio de hemeroteca.

Directorio de Empresas

Incluye un directorio con los datos de las empresas y entidades vinculadas al Sector Corchero en Andalucía.

Actualidad Empresarial

A través de esta sección las empresas disponen de información actualizada acerca de los últimos avances conseguidos en el sector en materia de Nuevas Tecnologías, Medio Ambiente y Calidad, así como de aspectos relacionados con la promoción de las empresas y así la sección se articula en los siguientes apartados:

- nuevas tecnologías;
- medio ambiente;
- calidad.

Empleo

El Centro de Servicios del Corcho en esta sección recopila y publica las ofertas y demandas de empleo que se produzcan en el sector corchero.

Desarrollo del Sector

Se recoge en este apartado todo lo relacionado con las iniciativas y ayudas dirigidas al desarrollo del sector corchero,

estructurándose del siguiente modo:

- información de Ayudas; en esta sección se obtiene una relación de convocatorias a distintos niveles temáticos y territoriales, ofreciéndose en este caso, una ficha explicativa de la convocatoria concreta, y posibilitando el acceso al texto completo de la convocatoria, la obtención del formulario de solicitud si se halla disponible o documentación complementaria relacionada con la convocatoria, y enlace con la página del organismo donde se halla la información complementaria sobre el programa;
- promoción del sector corchero; actividades de promoción empresarial de interés para el sector.

Recursos para la Formación

Una Guía de Recursos Formativos en la que figuran todos los Centros de Formación del Corcho en Andalucía, así como el tipo de formación profesional que éstos imparten (reglada, ocupacional...) El servicio se completa con una Bolsa de Formadores, la posibilidad de recoger las demandas de formación hecha por los usuarios e información útil sobre becas.

Legislación

Para cumplir con el servicio de información sobre legislación (DOCE, BOE, BOJA, BOP, Otras Disposiciones), el Centro de Servicios recoge, publica y difunde las principales reseñas legislativas y subvenciones de interés para el sector. Estas informaciones publicadas en la web serán igualmente enviadas periódicamente a todos los interesados.

Documentación

Existe un fondo de documentación de interés (libros, estudios, tesis...) para el sector que se articulará en torno a tres apartados:

- publicaciones / bibliografía;
- revistas;
- hemeroteca.

Enlaces, Utilidades y Accesos

Con la puesta en marcha del Centro de Servicios del Corcho, la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico propone una deslocalización de aquellas acciones e iniciativas que favorezcan el desarrollo del sector del corcho. Esto se traduce en el planteamiento de la puesta en marcha de determinadas acciones que son resultado de las demandas de los agentes locales y económicos del sector y que atienden a distintos ámbitos de actuación:

- iniciativas ligadas a la promoción empresarial, la innovación tecnológica y el control de calidad;
- acciones relacionadas con la formación, la asistencia técnica

suberícola y los recursos naturales.

En este contexto, la Administración Autonómica se ha marcado como uno de los objetivos de desarrollo del sector el conseguir una mayor implicación del tejido asociativo del sector, aglutinados en torno a las asociaciones ISOCOR (Asociación de Industriales del Corcho del Suroeste) y APICA (Asociación de Reparadores e Industriales del Corcho en Andalucía), que junto con la Fundación Andaluza del Alcornoque y el Corcho (FALCOR), están llamados a ser los verdaderos impulsores de aquellas iniciativas que supongan una mejora de los niveles de empleo e industrialización del sector corchero en Andalucía.

Empleo en Andalucía

Especial



Empleo y discapacidad

El pleno empleo es uno de los objetivos prioritarios del Gobierno de nuestra Comunidad Autónoma, pleno empleo respecto de todos los colectivos que presentan dificultades de acceso al mercado laboral, es decir, jóvenes, mujeres, colectivos con especiales dificultades y, por supuesto, personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad en España presentan una muy baja tasa de actividad, acompañada de una alta tasa de desempleo. La mayor parte de las personas con discapacidad en edad laboral no aparece clasificada como activa.

Líneas estratégicas

Ante esta situación una de las líneas estratégicas a seguir será la de mejorar la motivación y capacitación, facilitándoles una buena orientación.

Otra de las líneas estratégicas a seguir será generar confianza entre el colectivo respecto del servicio público de empleo. Las personas con discapacidad han confiado siempre más en las asociaciones que consideran que forman parte de su entorno, que en los servicios públicos de empleo. Es indudable que el movimiento asociativo se adelantó en el tiempo y que muchos de los logros conseguidos en la inserción laboral han sido en buena parte fruto de su lucha y hemos de intentar que, sin perder la confianza que tienen depositada en sus asociaciones, acudan a los servicios públicos de empleo con la misma confianza.

Los factores personales influyen, sin duda, en la empleabilidad de las personas con discapacidad y contribuyen en parte a explicar por qué unas personas tienen más éxito que otras a la hora de encontrar empleo. Sin embargo, junto a estos factores inciden muchos otros (las expectativas de la familia y el entorno, las acti-

tudes de los empleadores, el medio sociocultural en el que el individuo se desenvuelve), pero sin duda juegan un papel muy importante las políticas de empleo y las medidas que se adoptan para fomentar la inserción laboral.

Para las personas con discapacidad el trabajo es a la vez una garantía de subsistencia y de desarrollo personal, pero lo más importante es el reconocimiento social que le aporta y a fin de cuentas esto es lo que hace que su integración social sea factible.

Dentro de las medidas de fomento de empleo que desde el Gobierno de la Junta de Andalucía se articulan se contemplan las ayudas a los Centros Especiales de Empleo, ayudas tanto para la creación de puestos de trabajo estables como para el mantenimiento de puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad, conscientes del importante papel que estos Centros han cumplido tanto ayer como hoy en la función de generar puestos de trabajo para las personas con cualquier tipo de discapacidad, y conscientes de las ventajas colaterales que estos Centros indiscutiblemente propician.

Centros Especiales de Empleo

Los Centros Especiales de Empleo (CEE) cumplen su función de generar empleo con un objetivo prioritario: ser empresas productivas sin ignorar quiénes son sus trabajadores, personas con capacidades diferentes. Los CEE han puesto de manifiesto de una forma cada vez más nítida y clara su deseo de ser actores plenamente reconocidos de la vida económica de nuestra Comunidad. La situación actual de los CEE en Andalucía es satisfactoria sin que ello signifique que no seamos capaces de reconocer que todavía nos queda mucho trayecto por recorrer y por seguir creciendo. Los CEE están ya presentes en una amplia gama de sectores y deben darse a conocer al mundo empresarial aprovechando la



oportunidad que les brindan las medidas alternativas establecidas para aquellas empresas de 50 o más trabajadores que excepcionalmente no puedan cumplir con la cuota de reserva del 2% a favor de trabajadores discapacitados.

Actualmente existen en nuestra Comunidad Autónoma 235 CEE y el número de puestos de trabajo que ocupados por personas con discapacidad asciende a 4.090 trabajadores. Hemos sido capaces de despertar iniciativas empresariales mediante proyectos sostenibles económicamente lo que demuestra que crear empleo para discapacitados ya no es sólo política social, sino que constituye política económica en su conjunto. Sin embargo pese a ser conscientes de la importancia que en la inserción laboral juegan los CEE el Gobierno viene apostando por otras medidas respecto de este colectivo buscando su inserción laboral en empresas normalizadas.

Incentivos

Así, como novedad entre las medidas de fomento de empleo que se han articulado a través del Decreto 141/2002, de 7 de mayo se regulan incentivos por la transición de trabajadores desde CEE a la empresa en régimen de empleo normalizado. Los incentivos que esta medida arbitra son tanto para la empresa que contrata al trabajador, estableciéndose en estos supuestos discriminación positiva en relación con la no aplicación de las exclusiones que la norma establece para la contratación de trabajadores que en los tres meses anteriores hubieran tenido una relación laboral de carácter fijo, como para los CEE que, en definitiva, pierden a uno de sus trabajadores.

Igualmente se articulan incentivos a favor de aquellas empresas que contraten a personas con discapacidad con carácter estable o transformen contratos de duración determinada en indefinidos, nuevamente en esta medida se introduce una discriminación positiva a favor del colectivo, toda vez que para las empresas en régimen de empleo normalizado las transformaciones sólo podrán ser atendidas en la medida en que los contratos temporales se



hubieran realizado con anterioridad al 23 de mayo del 2001 y siempre que la transformación se produzca antes de diciembre de 2002, limitación esta que para la transformación de contratos de personas con discapacidad no existe.

Resulta necesario también hacer referencia al importante esfuerzo que se está haciendo en materia de orientación profesional posibilitando la constitución de servicios de orientación específicos respecto del colectivo.

El Gobierno de la Comunidad Autónoma está poniendo en marcha medidas de políticas de empleo de cara al colectivo que van más allá de las articuladas para los CEE, ello sin ignorar la importancia que éstos tienen y sin abandonar la promoción y dinamización de los mismos.

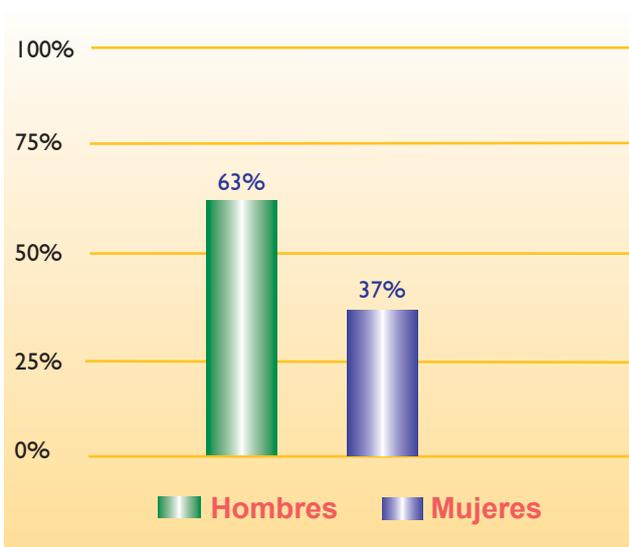
Empleo en Andalucía

Estadísticas y Análisis

Situación ante el empleo de la población discapacitada en Andalucía

Las personas con alguna discapacidad tienen mayores obstáculos para acceder a un puesto de trabajo y, por ello, se sitúan dentro de los colectivos con especiales dificultades para la inserción laboral. Como colectivo desfavorecido, precisan de más y mayores esfuerzos y apoyos por parte de las Administraciones Públicas, en la pretensión de dotarles de las condiciones más favorables para desarrollar toda su potencialidad, integrarse en la sociedad y generar una dinámica de interdependencia, sintiéndose útiles. Las estadísticas revelan que, en Andalucía, el nº de personas con alguna discapacidad y en edad laboral, alcanza las 304.470. De éstas, 91.077 constituyen la población activa discapacitada andaluza, la cual se distribuye en 57.181 hombres (63%) y 33.896 mujeres (37%).

Distribución por sexo de la población activa discapacitada en Andalucía

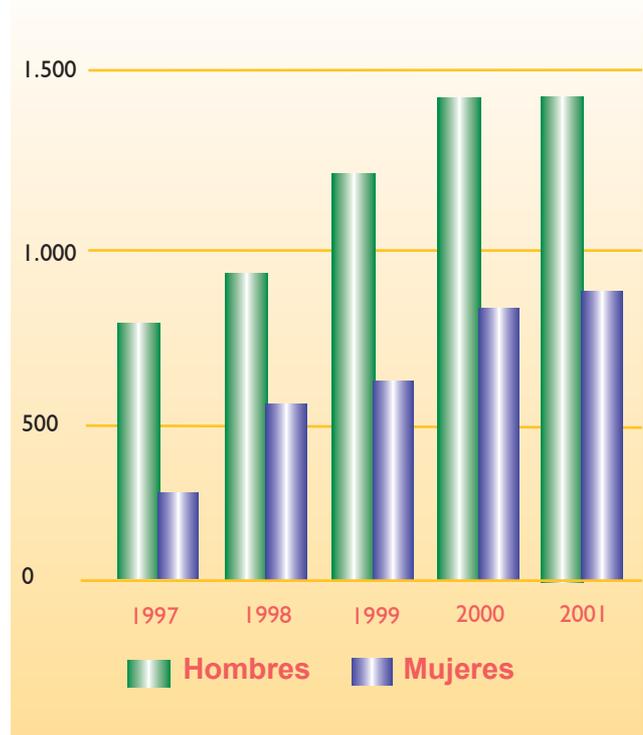


Fuente: INEM

Esta población activa representa, respecto a la nacional, un 21%. Estos datos vienen a mostrar que Andalucía, respecto a la población con alguna discapacidad, también presenta una alta tasa de actividad, un 29,91%. En un análisis más pormenorizado, los datos referidos a este colectivo en cuanto al índice de paro, evidencian que, en nues-

tra Comunidad Autónoma son 33.570 las personas discapacitadas desempleadas, lo que supone un 37% de la población activa discapacitada. No obstante, en el ámbito del empleo, las estadísticas revelan que son 57.507 las personas ocupadas, es decir un 20% del total del país, alcanzando así la tasa de ocupación el 19%, valor muy próximo al resultante en España, que es del 21%. Estos últimos datos, aunque han de ser valorados positivamente, no hacen sino evidenciar la necesidad de seguir avanzando en la adopción y desarrollo de medidas específicas para favorecer la inserción laboral de este colectivo, dado que se sigue manteniendo un índice de paro alto motivado, en cierta medida, por el elevado número de personas demandantes de empleo.

Empleo en los Centros Especiales de Empleo de Andalucía por sexo



Fuente: INEM

En lo que respecta a los niveles de inserción en las empresas normalizadas, los datos muestran, para el periodo 1998/2002, un aumento en la incorporación de las personas con discapacidad al mercado laboral, cifrado en 1.047 puestos de trabajo.

Aunque las estadísticas hasta ahora referidas evidencian una tendencia positiva en cuanto a la incorporación de las personas de este colectivo al mundo laboral, no cabe la complacencia ni el inmovilismo rentista, sino la adopción de medidas innovadoras, a la vez que específicas, para favorecer la plena integración de las personas con alguna discapacidad.

En este sentido, la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico ha implantado en las ocho provincias andaluzas, como medida de apoyo al empleo, 35 Servicios Especializados de Orientación, tomando como fundamento lo dispuesto en el artículo 4 de la Orden de 7 de mayo de 2001, que reconoce como colectivos prioritarios del Programa de Orientación e Inserción a "los colectivos con dificultad de acceso al mercado laboral teniendo en cuenta las características de su entorno". Dichos servicios se encuentran integrados en la red Andalucía Orienta. Entre ellos se encuentran los Servicios de Orien-

tación e Integración Laboral (SOIL) cuya puesta en funcionamiento es fruto del Protocolo de Colaboración firmado con el Instituto Andaluz de Servicios Sociales. Otras entidades que han colaborado en la implementación de estos servicios, para la atención de las personas con discapacidad, son: la Federación Andaluza de Asociaciones de Sordos (FAAS), la Confederación Andaluza de Minusválidos Físicos (CAMF), la Federación de Asociaciones Pro Deficientes Mentales (FEAPS), Fundosa Social Consulting Discapacidad (FUNDOSA), la Fundación Andaluza para la Inserción del Enfermo Mental (FAISEM) y la Asociación de Parálíticos Cerebrales de Andalucía (ASPACE). Estos servicios han atendido, a lo largo del año 2002, a 3.999 personas con discapacidad, siendo Almería y Sevilla las provincias en las que se han registrado mayor número de atenciones, como muestra el gráfico inferior.

El análisis de esta información, relativa a la situación de las personas discapacitadas ante el empleo, debe llevarnos a reflexionar sobre la necesidad de seguir avanzando en un modelo de sociedad que favorezca los mecanismos de integración y realización personal de estos colectivos, abriéndoles la puerta a la inserción laboral.

Personas beneficiarias de Servicios de Orientación Especializados



Fuente: Servicio Telemático de Orientación de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía

incentivos
al empleo para personas con discapacidad

CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Ayudas creación.
Ayudas para el mantenimiento.

EMPLEO ESTABLE EN EMPRESAS ORDINARIAS

Ayudas a las nuevas contrataciones.
Ayudas a las transformaciones de contratos temporales en indefinidos.
Ayudas para la transición desde Centros Especiales de Empleo a empresas normalizadas.

Empleo en Andalucía



ExpoIntegra 2003

Los Centros Especiales de Empleo apuestan por ExpoIntegra como soporte de sus productos y servicios

Del 30 de enero al 2 de febrero del presente año, el Palacio de Exposiciones y Congresos de la localidad almeriense de Roquetas de Mar acogió ExpoIntegra, Exposición de Productos y Servicios de Profesionales con Discapacidad. Dicho evento es el primero que reúne a empresas de este colectivo en el marco del Año Europeo de la Discapacidad, donde la mayoría de los Centros Especiales de Empleo, en su calidad de expositores lo han calificado de experiencia fructífera. Con un total de 120 expositores la muestra ha supuesto la primera oportunidad para los Centros Especiales de Empleo de demostrar su oferta de bienes y servicios en un único escaparate, con el objetivo de generar oportunidades de negocio. Organizado por la Cámara de Comercio de Almería, ExpoIntegra se ha celebrado coincidiendo con la declaración por la Unión Europea del Año Europeo de las Personas con Discapacidad. Han colaborado la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía, la Fundación ONCE, la Federación Almeriense de Asociaciones

de Minusválidos Físicos, CERMI Andalucía, ACECA, Unicaja, el Ayuntamiento de Roquetas de Mar y el Fondo Social Europeo.

El principal objetivo que ExpoIntegra tenía era promocionar la productividad de los Centros Especiales de Empleo y difundir ante potenciales clientes una vasta oferta de bienes y servicios producidos por discapacitados.

En esta misma línea innovadora, cabe destacar que ExpoIntegra se ha presentado en dos vertientes:

- de carácter social, mediante la que se perseguía además de incrementar las posibilidades de empleo de las personas con discapacidad, promover la aplicación del "Decreto de alternativas" (RD 27/2000, de 14 de enero) que establece la obligatoriedad de reservar puestos de trabajo para personas con discapacidad para empresas de más de 50 trabajadores, o suscribir contratos de naturaleza civil o mercantil con Centros Especiales de Empleo para trabajadores autónomos;

- de carácter comercial, ya que se pretendía la comercialización de los bienes y servicios de los CEE. En este sentido, el encuentro ha sido positivo para los expositores, especialmente para aquellos que han logrado vender todas sus existencias a grandes almacenes y grandes superficies, o en su caso, han establecido contactos con futuros clientes.

Objetivos de Expointegra

Este certamen, fruto de la plena colaboración de las instituciones y organismos citados, perseguía los siguientes objetivos:

- descubrir la competitividad de los bienes y servicios que ofrecen sus empresas y mostrar la importante labor que realizan las personas con discapacidad en el mundo laboral;
- estimular a potenciales clientes de este tipo de empresas; Conocer las ventajas de contratación de discapacitados en términos de rentabilidad empresarial;
- incentivar la autonomía económica de los discapacitados a través de la inserción laboral;
- informar a la población en general, de las acciones y posibilidades que están llevando a cabo estos colectivos en todos los sectores productivos.

En este contexto, Expointegra tomó como base de partida a los Centros Especiales de Empleo, como instrumento jurídico-empresarial para la integración laboral.

Por este motivo, los Centros Especiales de Empleo se han mostrado favorables a dar continuidad a este tipo de eventos y mantener su apoyo en certámenes como el que acaba de concluir, que ha sido pionero en su género y el único de estas características que se ha celebrado a nivel nacional, que deberá crecer teniendo como máximo objetivo captar a las empresas como clientes. El Comité Organizador de Expointegra, tras evaluar el desarrollo de la misma, ha concluido que ha supuesto un éxito, y se han cumplido los objetivos previstos, que eran situar esta exposición como un referente más para el mundo de la discapacidad y promocionar los productos, bienes y servicios que genera los Centros Especiales de Empleo, al ser éstos instrumentos dinamizadores en la creación de empleo en un marco de interés común.

Actividades Complementarias

Paralela a la exposición, se han celebrado unas jornadas que han contado con una asistencia de 350 participantes, en las que se han abordado contenidos como "Los Centros Especiales de Empleo en Andalucía"; "La contratación pública con los Centros Especiales de Empleo. Paralelismo y divergencias de la empresa ordinaria con los CEE"; "La realidad empresarial de los Centros Especiales de Empleo"; "Presente, pasado y futuro de las ayudas a los Centros Especiales de Empleo"; "Iniciativas para el crecimiento y el empleo. Medidas de ayudas financieras a nivel europeo"; "Economía social y empleo de personas con discapacidad"; y "Una contribución al año europeo de personas con discapacidad".

Estos temas fueron tratados por expertos nacionales e internacionales en empleo y discapacidad, representantes sindicales y de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía.

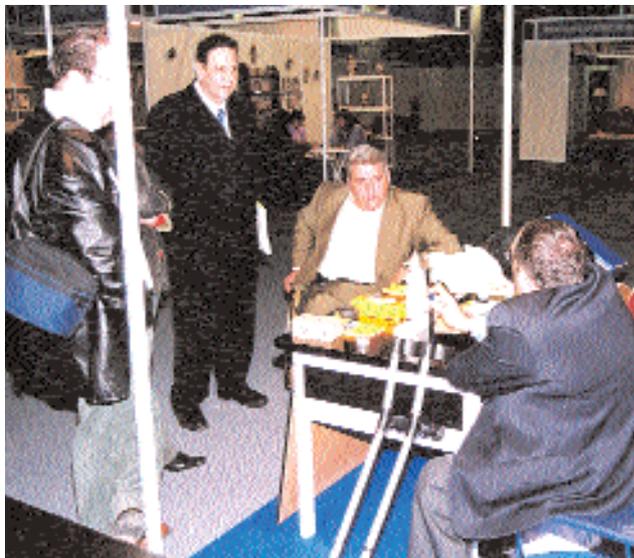




Como actividad complementaria se estrenó la obra de teatro "¿Quién me compra un llo?" por el grupo de teatro "Eduardo Fajardo" de la Federación Almeriense de Asociaciones de Minusválidos. Este taller de teatro, gestado en 2001, tiene como objetivo el facilitar la integración en el ámbito cultural del colectivo, como respuesta a la inexistencia de recursos alternativos en materia cultural sobre todo para personas con discapacidad. De este modo, se potencia la adquisición de habilidades y actitudes de comunicación e interpretación, estimulando la imaginación, ejercitando la creatividad y la expresión corporal, y así incentivando la independencia y reforzando la personalidad de cada individuo.

Inversión en Centros Especiales

Durante las jornadas de Expointegra, el viceconsejero de Empleo y Desarrollo Tecnológico, Antonio Fernández, dio a conocer los datos de la inversión de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico en los Centros Especiales de Empleo. En total, se destinaron el pasado año 5,80 millones de euros para facilitar la creación de 486 nuevos puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo. El viceconsejero, que destacó la importancia del certamen de Expointegra, añadió que la Consejería calificó el pasado año 32 nuevos Centros Especiales de Empleo, que unidos a los



ya existentes, elevan a 235 el número de centros de este tipo ubicados en Andalucía. La Consejería aportó, además, otros 8,72 millones de euros en ayudas para el mantenimiento de los 4.090 puestos de trabajo que dependen de estos centros.

Los Centros Especiales de Empleo cuentan en su plantilla con un mínimo de un 70% de personas discapacitadas. Desarrollan actividades a unos niveles de eficiencia y calidad equiparables a cualquier empresa que compite en el mercado, al tiempo que cumplen con una función de integración en el mercado laboral de personas con discapacidad.

La Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico ha contado en este certamen con un stand y ha colaborado tanto como expositor como financiando la celebración del propio evento junto a otras entidades, dinamizando y apoyando la participación de los Centros Especiales de Empleo andaluces que han acudido a Roquetas de Mar a exponer su actividad entre los 120 participantes.

La Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico agradeció al Comité Organizador, a la Cámara de Comercio de Almería, a los Centros Especiales de Empleo, a todos los colaboradores de Expointegra y, especialmente, a los Centros Especiales de Empleo de Andalucía su labor en este certamen, ya que iniciativas de este tipo contribuyen a dar y favorecer el conocimiento de prácticas idóneas para el acceso al mercado de trabajo.

revista **empleo**



Empleo en Andalucía

El Pacto Andaluz por la Economía Social

Pacto pionero en Europa, se enmarca en los acuerdos de concertación impulsados por el Gobierno andaluz y tendrá vigencia para toda la legislatura

El presidente de la Junta de Andalucía, Manuel Chaves González, presidió el pasado 8 de octubre de 2002, la firma del I Pacto Andaluz por la Economía Social de Andalucía, que se sumó a los acuerdos de concertación suscritos por la comunidad con agentes económicos y sociales, con el objetivo de seguir avanzando en la creación de riqueza y empleo en Andalucía, impulsando y apoyando aquellos sectores estratégicos y emergentes en la comunidad, en este caso el constituido por cooperativas y sociedades laborales.

Al igual que el V Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, este pacto es fruto de la negociación y el diálogo con el propio sector, a través de sus representantes: los sindicatos Unión General de Trabajadores de Andalucía (UGT-A) y Comisiones obreras de Andalucía (CCOO-A) y la Confederación de Entidades para la Economía Social (CEPES-A). En este caso también, las medidas que se contemplan estarán vigentes toda la legislatura y beneficiarán, sobre todo, a jóvenes y mujeres, como colectivos prioritarios para el Gobierno andaluz.

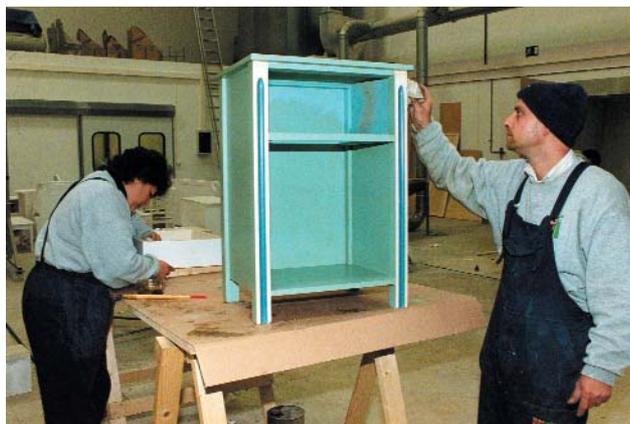
Principales objetivos

La Junta de Andalucía es el primer gobierno autonómico que llega a un acuerdo social de estas características, pionero en Europa y que tiene como principales objetivos intensificar la tendencia de crecimiento económico y fortalecimiento de nuestro tejido productivo para posibilitar:

- la creación de más empleo en condiciones de calidad y estabilidad;
- la generación de más riqueza y su mejor distribución por todos los sectores de nuestra sociedad;
- el acceso a ella sea lo más generalizado posible para el conjunto de la sociedad andaluza y no queden exentos sectores sociales significativos.

Para cumplir estos objetivos el Pacto se articula en tres grandes ejes estratégicos:

1. El desarrollo del tejido empresarial de la Economía Social que permita mejorar su competitividad incorporando a sus procesos productivos la innovación tecnológica y las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Las acciones que se llevarán a cabo van dirigidas a ayudar a crear más empresas, apoyar la mejora de la calidad y la ampliación de mercados, instrumentar recursos financieros más accesibles a la Economía Social, apoyar el asociacionismo y la cooperación empresarial, así como propiciar el espíritu emprendedor entre jóvenes y mujeres prioritariamente.
2. La creación de empleo estable y de calidad, revalorizando el capital humano y promoviendo la cultura emprendedora y el autoempleo asociado en los actuales sistemas formativos. Entre los acuerdos del Pacto se contempla desarrollar planes experimentales de empleo y proyectos de experiencia profesional para jóvenes subvencionando sus salarios, el desarrollo de la Red de Agencias de asesoramiento y apoyo integral a las empresas de Economía Social, potenciar la incentivación al autoempleo individual y colectivo, y mejorar las relaciones laborales y condiciones de trabajo en estas empresas.
3. El Pacto desarrolla la vertebración del sector, acordando avanzar en la definición y ampliación del ámbito de la Economía Social a los diferentes modos de desarrollo que comparten principios y características comunes como fundaciones y trabajadores autónomos. También se acuerda la puesta en marcha de medidas de promoción, divulgación y participación ciudadana como el Consejo Andaluz de Economía Social. Se impulsa el reconocimiento de la Economía Social como sector organizado, y se promueven las relaciones con las administraciones locales.





El Gobierno andaluz está haciendo una apuesta clara y decidida por la Economía Social, en consideración a sus valores sociales, a su capacidad de innovación tecnológica y a su aportación imprescindible a la Segunda Modernización de Andalucía. Este apoyo preferente se basa en que las empresas cooperativas y sociedades laborales, además de ser tan competitivas o más que cualquier otro tipo, añaden una serie de valores sociales que contribuyen a la cohesión social de Andalucía favoreciendo su equilibrio económico y territorial. Estas sociedades se sustentan en principios de democracia y solidaridad, contribuyen a la distribución más equitativa de las rentas, y contribuyen al desarrollo local en el medio rural y a la integración en el mercado laboral de grupos desfavorecidos, especialmente jóvenes y mujeres.

La Economía Social favorece por tanto el desarrollo de una sociedad más solidaria, participativa y cohesionada, tanto en términos de desarrollo económico como de convergencia social y conforman un modelo económico sostenible que crea un ambiente social favorable a la innovación y al emprendimiento.

El sector en cifras

En el último año (julio 2001-julio 2002) se han creado en Andalucía 2.042 empresas de Economía Social (cooperativas y sociedades laborales). Tan sólo en el primer semestre de 2002, se han creado 1.194 empresas (360 cooperativas y 834 SLL), que han generado unos 4.400 puestos de trabajo.

Así, con más de 9.000 centros de cotización de cooperativas y sociedades laborales inscritas en la Seguridad Social, Andalucía se sitúa a la cabeza del país como la Comunidad Autónoma con mayor número de empresas y de trabajadores en este sector. El 22 % de las empresas de Economía Social de España está en Andalucía, aglutinando a unos 70.000 empleos directos. Estas empresas están contribuyendo al desarrollo local y al equilibrio y cohesión social, ya que están presentes en más del 81 % de los municipios andaluces.

Del total, el 46% de los empleos en economía social son del sector servicios, el 26% del sector industrial, el 15% del sector agrario y el 13% de la construcción.

revista: **empleo**



Centro de Prevención de Riesgos Laborales de Córdoba

La PREVENCIÓN salva vidas. TRABAJA SIN RIESGOS

Dirección General de Trabajo y Seguridad Social:

Polígono Hytasa, C/ Seda, nave 5 - 41006 - Sevilla
tel.: 955 033 100 · fax: 955 033 121 · email: condtrabajo.cedt@juntadeandalucia.es

Centros de Prevención de Riesgos Laborales:

Almería: tel.: 950 226 512 · fax: 950 226 466
email: cprl.al.cedt@juntadeandalucia.es

Cádiz: tel.: 956 282 011 · fax: 956 282 700
email: cprl.ca.cedt@juntadeandalucia.es

Córdoba: tel.: 957 273 000 · fax: 957 400 845
email: cprl.co.cedt@juntadeandalucia.es

Granada: tel.: 958 011 350 · fax: 958 011 352
email: cprl.gr.cedt@juntadeandalucia.es

Huelva: tel.: 959 226 009 · fax: 959 226 442
email: cprl.hu.cedt@juntadeandalucia.es

Jaén: tel.: 953 280 000 · fax: 953 280 553
email: cprl.ja.cedt@juntadeandalucia.es

Málaga: tel.: 952 339 000 · fax: 952 339 016
email: cprl.ma.cedt@juntadeandalucia.es

Sevilla: tel.: 955 066 500 · Fax: 955 066 502
email: cprl.se.cedt@juntadeandalucia.es



JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

Empleo en Andalucía

La Teleformación en la Formación Profesional Ocupacional en Andalucía

La convergencia de las tecnologías de la información, las telecomunicaciones y los contenidos multimedia están provocando profundas modificaciones sociales, que implica, por una parte, nuevas formas de gestión del conocimiento y, por otra, la adaptación y readaptación de todos los subsistemas sociales a los continuos cambios.

Conscientes de esta transformación, los gobiernos y Organizaciones plantean acciones encaminadas a la difusión y adecuación de las tecnologías de información y la comunicación (TIC) al servicio y las necesidades de las sociedades.

Un ejemplo de ello es la Iniciativa e-Learning puesta en marcha por la Unión Europea, a partir de la Cumbre de Lisboa de marzo de 2000. En ella se marcan unos objetivos precisos en materia de educación y formación que incluye la formación de un número suficiente de profesores para permitirles utilizar Internet y recursos multimedia, un esfuerzo en equipamiento que lleve a que en el año 2004 haya una proporción entre 5-15 alumnos por ordenador, el desarrollo de servicios y de contenidos multimedia de calidad y de centros de adquisición de conocimientos, conseguir que las escuelas y los centros de formación se conviertan en centros locales de adquisición de conocimientos polivalentes. Todo ello, dentro de un marco europeo que defina las nuevas competencias básicas que deban adquirirse mediante la educación y la formación permanentes y que evite la desigualdad de oportuni-

dades entre los que tienen acceso a los nuevos conocimientos y quienes no lo tienen.

En esta misma línea, el V Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, en su apartado tres "Sociedad del Conocimiento", recoge entre sus líneas de actuación para el periodo 2001-2004: "la difusión y ampliación del uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en la sociedad andaluza" y concretamente estimular el uso de internet en los programas de formación para la población activa, con la finalidad de que adquieran los conocimientos necesarios en materia de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

Pero, estos programas formativos deben abordar, al menos, una doble visión de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC). La primera implica su aprendizaje para el desempeño de nuevas competencias profesionales (aprender TIC) y la segunda, su introducción en el proceso de enseñanza aprendizaje como elemento metodológico, más que como recurso didáctico en sí. (Aprender con TIC). Esta última, nos permitirá ir incorporando, en sus vertientes de contenido y de metodología, los constantes avances en TIC, con un carácter de innovación constante que permita investigar y desarrollar con rigor sus posibilidades formativas a través de la acción, de la experimentación previamente diseñada.

Qué es la teleformación

Una vez contextualizado el tema, cabe preguntarse qué es la teleformación y su incidencia en la Formación Profesional Ocupacional (FPO). El abanico de definiciones puede ser muy amplio, pero a nuestros efectos, entenderemos por teleformación aquella formación que se realiza en el ámbito de la educación a distancia mediante plataforma tecnológica soportada en internet, que combina distintos elementos multimedia (permite una constante actualización de los contenidos y la utilización de recursos y materiales disponibles en otros servidores), proporciona diferentes vías de aprendizaje activo (pudiendo el alumno escoger su propio camino, su propio tiempo y lugar, su propio estilo de aprendizaje), fomenta aprendizajes de tipo interactivo y colaborativo en aula virtual, permite desarrollar, en un contexto de aula virtual, actividades de tipo sincrónico (formación presencial en cuanto que se producen contactos de todo el grupo aula en tiempo real) y de tipo asincrónico (la formación no presencial o contactos diferidos de carácter parcial o individualizado) y posibilita un alto seguimiento del trabajo de los alumnos.

Dentro de la teleformación, es preciso diferenciar varios nive-





les de complejidad y riqueza, como: Cursos por correspondencia que utilizan correo electrónico, formación mejorada con la Web y Plataformas de Teleformación.

Plataformas tecnológicas para teleformación

Son ambientes de aprendizaje virtuales en los que los alumnos encuentran todo aquello que necesitan para aprender y deben constar, al menos, de un soporte o espacio formativo (que permita la actualización y gestión de los contenidos formativos, docencia y tutoría, evaluación y seguimiento de los aprendizajes, asesoramiento y supervisión pedagógica, control de calidad de la formación), un soporte o espacio tecnológico que garantice en todo momento un nivel de funcionamiento óptimo (servidores de servicios internet, servidores vídeo, aplicaciones multimedia, bases de datos, comunicaciones, soporte técnico y mantenimiento de los sistemas implementados) y un sistema de seguridad de control de los procesos formativos (política de seguridad, control de gestión y seguridad de las evaluaciones).

Parece evidente, por todo ello, que con esta nueva metodología, aplicada a la FPO en su modalidad semipresencial, se va a requerir una revisión de los perfiles profesionales de los formadores, de los programas formativos y de los equipamientos y medios didácticos. El formador ocupacional debe adquirir una serie de competencias profesionales que le doten de una cualificación profesional adecuada a los actuales requerimientos que la influencia de las TIC ha traído a la formación. Parece que hay coincidencias en clasificar estas competencias en tecnológicas (implica el dominio de herramientas informáticas tales como procesador de textos, bases de datos, aplicaciones multimedia, software de autor, aplicaciones de Internet, etc.), didácticas (implica el conocimiento del aprendizaje adulto, selección y organización de contenidos, adecuación y utilización de recursos didácticos en el nuevo entorno, etc.) y tutoriales (impliquen habilidades de comunicación y dinamización de las herramientas de interacción de la plataforma -chat, foro, correo,...-, tareas de seguimiento del alumno a través de la administración del sistema, evaluación formativa a distancia etc.)

Resistencias

No obstante, hoy por hoy, la implantación de la Teleformación, y concretamente en el ámbito de la FPO, se encuentra aún con algunas resistencias. Por una parte, se requiere de los medios técnicos adecuados: conexión telefónica y unos requisitos de hardware y software en el equipo del alumno que no todos los centros de formación dispone. Por otra, se requiere un buen diseño instruccional y una buena producción, es decir, la planificación y desarrollo de un curso mediante teleformación requiere más trabajo y tiempo que un curso presencial. En general, supone un mayor esfuerzo por parte del formador, ya que no se dirige al alumno promedio, sino que va a recibir dudas diferentes de diferentes alumnos, a las que deberá dar respuesta adecuada (debido al aumento de la ratio alumno-tutor y la ampliación del ámbito geográfico). En cuanto al alumnado, se precisa de un mayor esfuerzo por su parte (un 40% más que en las clases presenciales), se tiene sensación de miedo a perder el contacto humano al no verse físicamente con los formadores, exigiendo de los alumnos auto-disciplina, regulación del tiempo. El abandono, al igual que en otras modalidades de educación a distancia puede ser alto.

Esta situación, plantea una proyección de este tipo de metodología que pasa por combinar la modalidad formativa a distancia con la presencial e implica la coexistencia de la teleformación con la formación tradicional.

Acciones de teleformación de FPO en Andalucía

Ante este contexto, la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, a través de la Dirección General de Formación Profesional Ocupacional, ha venido desarrollando, dentro de sus diferentes programas de FPO, acciones de teleformación que permitan impulsar esta nueva metodología de formación en nuestra Comunidad Autónoma. Estas acciones de teleformación de FPO en Andalucía se vienen desarrollando como acciones formativas de carácter semipresencial, dirigidas a especialidades consideradas teleformables y como acciones para la mejora de la FPO., que inciden tanto sobre estudios y acciones innovadoras sobre la Teleformación, como sobre la formación de formadores de FPO. en este ámbito metodológico.



PROGRAMACIÓN 2002

ACCIONES FORMATIVAS DE CARÁCTER SEMIPRESENCIAL

113 ACCIONES

Familias profesionales

% Cursos

Servicios a las empresas	65,5%
Administración y oficinas	4,4%
Sanidad	0,8%
Turismo y hostelería	0,8%
Docencia e investigación	28,3%

ACCIONES PARA LA MEJORA DE LA FPO

Estudios y Jornadas

Benchmarking normativo en Teleformación: Criterios de normalización para la Formación Profesional Ocupacional (FPO)

Estudio sobre la aplicación de la Teleformación en el ámbito de la FPO en Andalucía

Seminarios y jornadas técnicas para la validación de un sistema de plataforma virtual de formación

Informe evaluativo de necesidades formativas de los Teleformadores

Acciones Innovadoras

Curso Experto en Teleformación (Curso de Posgrado de la Universidad de Sevilla)

Red Andaluza de Profesionales de la formación (RAPF-Proyecto Prometeo en: www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/formacion)

Creación y validación de una Guía Metodológica a través de una acción piloto de teleformación



Centros de Referencia para la Orientación: nuevas tecnologías a la búsqueda de empleo

La Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico ha puesto en marcha, en los últimos meses, los Centros de Referencia para la Orientación. Éstos son espacios especialmente diseñados y dotados para prestar una orientación laboral de calidad a la población activa andaluza. Tienen sus sedes en las ocho capitales de provincia y entre sus funciones se hallan, además de servir como referencia para los orientadores de todos los servicios provinciales, coordinando las actividades programadas, formándoles y asesorándoles en determinadas tareas, las de atender a la población desempleada con parámetros de calidad y eficacia.

El personal, altamente cualificado, de los Centros de Referencia conforma un equipo de trabajo multidisciplinar capaz de abordar especialidades como la Orientación Profesional, el uso de las nuevas tecnologías aplicadas a la inserción, legislación laboral o dinámicas del mercado de trabajo, entre otras.

Los Centros de Referencia cuentan con una amplísima variedad de información que actualizan periódicamente y entre la que destacan: oferta de cursos de Formación Profesional Ocupacional (FPO), ofertas de empleo, estudios universitarios, empresas que ofrecen empleo en Andalucía, etc.

Atención personalizada

La atención personalizada es un pilar fundamental de los servicios prestados desde los Centros de Referencia y se concreta en la realización de entrevistas individuales, que han de solicitarse mediante cita previa, y que dan lugar a la definición de itinerarios personalizados de inserción a través de los cuales se definen objetivos, tareas para conseguirlos y plazos apropiados para los mismos. Además, la persona usuaria dispone de un técnico de referencia que le asesora en todo su proceso de preparación y búsqueda de empleo.

En consonancia con este itinerario el orientador podrá realizar derivaciones a otros programas de inserción, como un curso de FPO, por ejemplo. La finalidad será siempre la de poner a disposición de la persona demandante de empleo la medida más idónea para apoyar su inserción laboral.

Autororientación

La autororientación, gracias a los nuevos medios tecnológicos, se ha convertido en una enriquecedora realidad en los Centros



de Referencia. Cada uno de ellos dispone de un área en la que se ubican los siguientes servicios:

- ordenadores con acceso de banda ancha a Internet y acceso a las más actuales herramientas ofimáticas, para poder elaborar sus currículums, consultar bases de datos e incluso abrir una cuenta de correo electrónico propia. En ellos también se pueden visionar DVD con información sobre ocupaciones profesionales y seguir videoconferencias;
- prensa especializada y actualizada para consultar. En las áreas de autoorientación se dispone de más de 25 títulos de revistas y prensa especializada, los cuales son actualizados según la periodicidad de cada edición;
- información sobre las 75 ocupaciones más relevantes de Andalucía en formato impreso. Los usuarios tienen a su disposición una colección de cuadernos descriptivos de las estas ocupaciones. En ellos se recogen las características de las diferentes ocupaciones: formación requerida, salarios, herramientas, competencias, posibilidades de promoción, etc. y
- programas de familiarización con las nuevas tecnologías, páginas web, procesador de textos, etc, de los cuales se podrán servir para aumentar sus conocimientos contando, en todo momento, con el apoyo de un profesional de la orientación.



Visitas

El programa de visitas es una novedosa e interesante experiencia a través de la cual los Centros de Referencia para la Orientación abren sus puertas a la ciudadanía y desde ellos se programan visitas concertadas para grupos para dar a conocer las políticas de empleo, la situación del mercado de trabajo o los propios servicios de orientación.

A estas visitas podrán acudir grupos constituidos por escolares, alumnado de FPO, alumnado universitario, asociaciones de desempleados, asociaciones juveniles o de vecinos o cualquier otro tipo de grupo con especial interés por el empleo. Los Centros de Referencia también tienen encomendadas tareas de coordinación de otras Unidades de Orientación. Éstas conllevan tanto actividades formativas como de asesoramiento y supervisión de la orientación realizada desde los diferentes servicios provinciales.



EMPLEO

DIRECTORIO DE LOS CENTROS

ALMERÍA

C/ Gerona, 25. Bajo. 04002 Almería.
Teléfono: 950 28 00 91

CÁDIZ

Avda. de Andalucía, 7. Plta. Baja. 11007 Cádiz.
Teléfono: 956 20 57 70

CÓRDOBA

C/ Doctor Fleming s/n. 14071 Córdoba.
Teléfono: 957 76 03 60

GRANADA

C/ Santa Paula, 33. 18001 Granada.
Teléfono: 958 20 61 94

HUELVA

Paseo de la Independencia, 39. 21002 Huelva.
Teléfono: 959 81 53 77

JAÉN

C/ Navas de Tolosa, 10. Entreplanta A y B.
23003 Jaén. Teléfono: 953 08 78 17

MÁLAGA

C/ Esperanto, 13. 29007 Málaga.
Teléfono: 952 07 01 02

SEVILLA

C/ Arcos s/n. Edif. Buenos Aires. Plta. Baja.
41011 Sevilla. Telfno: 954 99 01 25



EL SERVICIO TELEMÁTICO DE ORIENTACIÓN: PRINCIPALES RECURSOS DE ACCESO PÚBLICO

GUÍA PRÁCTICA PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

- Tu empleo
- Formación y Empleo
- Técnicas de Búsqueda de Empleo
- Selección
- Enlaces de interés

INFORMACIÓN PARA EL EMPLEO

- Formación
- Ayudas y Subvenciones
- Becas, premios y prácticas
- Normativa
- Iniciativas comunitarias

DIRECTORIO DE CENTROS EN ANDALUCÍA

- Búsqueda geográfica
- Búsqueda textual

CONSULTA TELEMÁTICA

CITA PREVIA A TRAVÉS DE INTERNET

www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/empleo/orienta

www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/empleo/orienta

El **Servicio Telemático de Orientación** es el sitio Web de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía especializado en orientación.

Desde él tendrás acceso a numerosos recursos que te ayudarán en tu búsqueda de empleo o en la mejora de tu situación profesional.



SERVICIO TELEMÁTICO de ORIENTACIÓN



Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico



FONDO SOCIAL EUROPEO

Ley de creación del Servicio Andaluz de Empleo

El pasado 27 de noviembre de 2002 fue aprobada por unanimidad la Ley de creación del Servicio Andaluz de Empleo (SAE) en el Parlamento de Andalucía. Este hecho supuso la materialización de los esfuerzos y de la concertación social de los partidos políticos, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Andalucía y el Gobierno de la Junta de Andalucía. En un marco de diálogo y consenso nace esta Ley con el objetivo final del pleno empleo.

El Servicio Andaluz de Empleo, como organismo autónomo adscrito a la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, se encargará de la gestión de las políticas de empleo en las que la Junta de Andalucía es competente, y de la gestión integral y coordinada de todas las políticas en esta materia cuando se realice próximamente el traspaso por parte del Gobierno central.

Durante el proceso de aprobación de la Ley desde que el Proyecto fue remitido al Parlamento de Andalucía en junio de 2002, el texto ha sido enriquecido con las aportaciones que los grupos parlamentarios han ido introduciendo. Se presentaron un total de 82 enmiendas, de las cuales se atendieron 38 en Comisión: 4 al Grupo Mixto, 10 al Grupo Izquierda Unida – Los Verdes – Convocatoria por Andalucía, 2 al Partido Andalucista, 14 al Grupo Socialista y 8 al Grupo Popular.

La Ley de Creación del Servicio Andaluz de Empleo nace, por tanto, fruto de un amplio consenso entre todas las agrupaciones políticas como lo demuestra su aprobación por unanimidad en el Pleno del Parlamento de Andalucía (104 votos a favor, ningún voto en contra, ninguna abstención).

En estos momentos, el SAE se encuentra en un proceso de puesta en marcha para convertir la recién aprobada Ley en una realidad, en un modelo planteado a medida de lo que necesita Andalucía para crear más y mejor empleo.

Este organismo tendrá como principales funciones la gestión de los planes y líneas de ayudas para el fomento del empleo estable y del autoempleo; el registro de las demandas de puestos de trabajo; la prospección e intermediación en el mercado laboral; la asistencia técnica a los departamentos de la Junta y a otras administraciones públicas, y el desarrollo de las competencias que sean traspasadas a la comunidad autónoma en materia de empleo. Su actividad se desarrollará atendiendo a los principios de igualdad de oportunidades, solidaridad territorial, gratuidad y calidad de servicio para trabajadores y empresas.

Estructura del SAE

En este clima de participación y consenso, el Servicio Andaluz de Empleo incluye en sus órganos de dirección a representantes de los agentes económicos y sociales y de las administraciones loca-



les. Junto al servicio de empleo de Cataluña, el SAE es el único que contempla la participación en su Consejo de Administración de representantes de los gobiernos locales.

El Consejo de Administración del SAE estará presidido por el titular de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico e integrado por 18 vocales. De ellos, nueve serán designados por este departamento, cuatro por las organizaciones sindicales más representativas de la Comunidad Autónoma, otros cuatro por las principales organizaciones empresariales y uno por la Federación Andaluza de Municipios y Provincias (FAMP).

Este órgano directivo se encargará fundamentalmente de elaborar las directrices de actuación y de aprobar las propuestas de planes y programas. También elaborará el borrador del Anteproyecto de Presupuesto del Organismo y realizará la memoria y las cuentas anuales. Además, marcará la regulación de los criterios de concesión para las ayudas en materia de empleo y propondrá la presentación de proyectos a la Unión Europea.

De acuerdo con la Ley aprobada, el SAE contará también con un director-gerente encargado de ejecutar los acuerdos del Conse-



jo de Administración, ocho direcciones provinciales y una red de oficinas que dará servicio a todo el territorio andaluz. Asimismo, el SAE dispondrá de un Consejo Asesor presidido también por el titular de Empleo y Desarrollo Tecnológico e integrado por un vicepresidente y 24 vocales. De ellos, seis serán nombrados por la Junta de Andalucía, cuatro por los sindicatos, cuatro por las organizaciones empresariales, dos por representantes de Economía Social y cuatro por la Federación Andaluza de Municipios y Provincias. Los restantes miembros serán personas de reconocido prestigio en materia de empleo propuestas por el Consejo de Administración.

El SAE en cifras

En tanto se traspasan las competencias pendientes, el SAE dispondrá inicialmente de más de 144 centros de orientación, siete centros propios y 1.200 colaboradores en materia de FPO y 13 escuelas especializadas en formación de excelencia, además de las 112 Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Local y Tecnológico.

Una vez materializado el traspaso, a esta red se sumarán las 190 oficinas y los dos centros de formación que el Instituto Nacional de Empleo tiene en la Comunidad Autónoma. Además, con los alrededor de 300 millones de euros anuales que se traspasarán del Gobierno central se financiarán programas de orientación profesional personalizada, los agentes de desarrollo local, las escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo, incentivos al empleo y al autoempleo y, sobre todo, la gestión de la intermediación laboral entre los 650.000 usuarios del servicio y la tramitación de unos 3 millones de contratos anuales.

Este servicio público de empleo cuenta con un presupuesto inicial de 424 millones de euros anuales. Será financiado con cargo al presupuesto de la Junta de Andalucía y a través de subvenciones, aportaciones y donaciones, rendimientos de patrimonio y créditos que se traspasen de otras administraciones públicas. A este presupuesto inicial se añadirán en torno a 300 millones de euros cuando se materialice el traspaso de las políticas activas de empleo a la comunidad autónoma. Ésta es una cifra aproximada negociada entre el Gobierno central y el autonómico en ponencia técnica celebrada el pasado mes de febrero sobre la base del preacuerdo del 1 de marzo de 2001. La cuantificación final del traspaso será cerrada en la Comisión Mixta de Transferencias que se celebrará en el presente mes de marzo. De acuerdo con las previsiones de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, el SAE promoverá cada año la formación de unos 95.000 trabajadores desempleados a través de cursos de Formación Profesional Ocupacional (FPO); fomentará la constitución de 7.000 trabajadores autónomos, y contribuirá a crear y mantener 3.700 empleos para personas discapacitadas en los Centros Especiales de Empleo. Asimismo, actualmente se ofrece orientación laboral a 35.000 personas que se presume serán 130.000 cuando se traspasen las competencias de las políticas activas de empleo.

El Consejo de Administración del SAE estará presidido por el titular de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico e integrado por 18 vocales.

Con la creación del SAE, el Gobierno andaluz sienta las bases para asumir con total garantía de éxito en la gestión, el traspaso de las competencias de políticas activas de empleo.

Servicios del SAE

En la Ley de Creación del SAE se contempla que el nuevo servicio público de empleo desarrolle su actividad en torno a la prestación de diez servicios a los ciudadanos, empresas, agentes sociales y entidades públicas y privadas:

- Orientación e Inserción
- Formación Profesional Ocupacional
- Acciones de Empleo y Formación
- Fomento del Empleo
- Autoempleo
- Intermediación Laboral
- Reconocimiento de Cualificaciones
- Prospección, Investigación, Estudios, Difusión y Estadísticas
- Programas Comunitarios
- Apoyo al Desarrollo Local

Este nuevo modelo de gestión que vertebra los diferentes servicios se caracteriza por una atención personalizada, por la integración de las políticas activas de empleo que persigue una respuesta única, por la adaptación a las necesidades de cada territorio y por la aplicación de sistemas de información potentes y adecuados a la nueva organización.

Con la creación del SAE, el Gobierno andaluz sienta las bases para asumir con total garantía de éxito en la gestión, el traspaso de las competencias de políticas activas de empleo. Hasta ahora se habían puesto en marcha importantes iniciativas autonómicas en esta materia: orientación, Formación Profesional

Ocupacional (FPO), contrataciones de interés social, incentivos al tejido productivo para incrementar su capacidad de contratación, apoyo a iniciativas emprendedoras e instrumentos para la dinamización del empleo local.

Estas acciones se han llevado a cabo dentro de un modelo de concertación social, reconocido como ejemplo en el ámbito europeo. A estos avances iniciales necesarios, el próximo traspaso de las competencias en materia de empleo conllevará cambios en los diferentes ámbitos de gestión, en una mejora en la ejecución y en la obtención de resultados favorables al bien socioeconómico andaluz.

Acuerdo de traspaso

Tras años de negociación, recientemente tanto el Gobierno central como la Junta de Andalucía han mostrado su voluntad por hacer efectivo el traspaso de las políticas activas de empleo para el próximo 1 de mayo. En líneas generales, éstos han sido los momentos más significativos en el proceso de traspaso:

- *24 de julio de 1996:* Acuerdo de la Comisión Mixta de Transferencias para incluir como transferibles las funciones del INEM relativas a Políticas Activas de Empleo.
- *2 de abril de 1998:* Constitución de la Ponencia Técnica en el Ministerio de Administraciones Públicas para la negociación del traspaso. Se acuerda que los trabajos se lleven a cabo en reuniones bilaterales entre el INEM y la Junta de Andalucía.
- *2 de octubre de 2000:* Se reúne de nuevo la Ponencia Técnica en el Ministerio de Administraciones Públicas para impulsar el proceso de negociación. Esta nueva reunión no es habitual en los procesos de traspaso, pero se ve conveniente dado el tiempo transcurrido.
- *1 de marzo de 2001:* Reunión en Madrid de ambas administraciones en la que se llega al siguiente acuerdo:

- Efectivos transferibles en torno a 1.627.
- 861.438 ptas. anuales por funcionario, lo que asciende a aproximadamente 1.400 millones de pesetas anuales (8,4 millones de euros).
- Más 710 millones de pesetas a traspasar anualmente (4,2 millones de euros).
- Abono por una sola vez de un mínimo de 1.000 millones de pesetas para la remodelación y actualización de inmuebles y equipos.
- Transferencia de todas las Oficinas de Empleo y de los Centros Nacionales de Almería y Sevilla y la posible cesión de algún inmueble de las Direcciones Provinciales.
- En las Oficinas de Empleo de menor dimensión habrá un funcionario del INEM.
- Transferencia de todas las dotaciones informáticas de las Oficinas de Empleo, excepto los concentradores de comunicaciones.
- Cogestión transitoria del Programa de Fomento del Empleo Agrario.



Con esta reunión se cierran todos los aspectos a negociar en para el traspaso.

- *24 de febrero de 2003*: Reunión de la Ponencia Técnica en Madrid con representantes de ambas administraciones en la que se toma como base de la negociación el principio de acuerdo técnico al que se llegó el 1 de marzo de 2001 que determinaba el marco general del traspaso. Esta reunión finalizó con la aceptación por ambas partes de dicho acuerdo a falta de resolver cuestiones como los costes indirectos o el traspaso de personal y la cifra final del traspaso que quedará fijada en la Comisión Mixta de Transferencias.
- *25 de febrero de 2003*: Reunión en Madrid del ministro de

- Trabajo y Asuntos Sociales, Eduardo Zaplana, y del presidente de la Junta de Andalucía, Manuel Chaves, en la que cierra desde el punto de vista político el traspaso de las competencias que se presume será efectivo el 1 de mayo de 2003. A día de cierre de esta revista, el 13 de marzo de 2003 es la fecha fijada para la convocatoria de la Comisión Mixta de Transferencias que cerrará definitivamente todos los aspectos del traspaso de las políticas activas de empleo a la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En espera de las cifras definitivas que se determinarán en dicha convocatoria, el siguiente cuadro resume los medios y recursos económicos que gestionará el Servicio Andaluz de Empleo.

revista **empleo**

PREVIO AL TRASPASO		POSTERIOR AL TRASPASO	
Recursos económicos			
Presupuesto inicial 424 millones de euros anuales	26 millones de euros en recursos humanos y materiales	+ Alrededor de 300 millones de euros que se traspasarán anualmente	47 millones de euros en recursos humanos y materiales
	398 millones de euros para la Gestión de Programas		248 millones de euros para la Gestión de Programas
			Costes indirectos por determinar
		+ Único pago de 6,6 millones de euros para remodelación y actualización de inmuebles y equipos	
Medios			
<ul style="list-style-type: none"> ● 7 Centros de FPO ● 13 Escuelas especializadas de Formación ● 450 personas de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico 		<ul style="list-style-type: none"> ● + 190 Oficinas de Empleo ● + 2 Centros de Formación ● + 1.627 personas que se traspasan del INEM 	
Colaboración			
<ul style="list-style-type: none"> ● 1.200 Centros colaboradores en FPO ● 112 UTEDLT ● 144 Centros de Orientación 			

Empleo en Europa

Programa Europeo Leonardo Da Vinci

Mediante Decisión de 6 de diciembre de 1994 se estableció el Programa Leonardo Da Vinci, como un programa de acción para la puesta en marcha de una política de formación profesional de la Unión Europea, con el objetivo fundamental de promover nuevos enfoques en las políticas y prácticas de formación profesional inicial y continua.

El Programa Leonardo concede especial importancia a los programas de estancias e intercambios que se organicen para potenciar la alternancia y el aprendizaje en Europa.

La inclusión de acciones de movilidad dentro de las políticas de formación de los países miembros de la UE constituye un aspecto estratégico en el marco de la construcción de una Europa del conocimiento.

En este sentido, ya en el año 1995 la Consejería de Trabajo e Industria (actualmente de Empleo y Desarrollo Tecnológico), presentó una propuesta innovadora a la Instancia Nacional de Coordinación del programa en España, la Agencia Española Leonardo Da Vinci, que fue considerada como un proyecto excelente.

Proyectos de la Consejería

Desde entonces, esta Consejería ha presentado proyectos en las Convocatorias 96, 97 y 98, obteniendo igualmente una calificación muy positiva. Estos proyectos se dirigen a jóvenes andaluces en situación de desempleo que han recibido formación ocupacional en:

- centros de formación profesional especializada;
- centros Colaboradores de Formación homologados;
- centros Fijos de Formación pertenecientes a la Consejería de Trabajo e Industria .

Los jóvenes trabajadores participantes en estos programas se benefician de un periodo de formación lingüística en Andalucía, antes de incorporarse al país de destino, y durante el primer mes de estancia en el país de destino. Finalizada su formación lingüística realizan dos meses de prácticas en empresas relacionadas con la especialidad profesional en la que hayan sido formados, donde realizan posteriormente dos meses de practicas profesionales. La estancia incluye también un programa cultural, además del alojamiento, manutención, transporte en el país de destino y viajes.

En la convocatoria del año 2000, esta Consejería presentó un proyecto para becar a formadores y gestores de FPO. El Pro-

Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico

PROGR
LEO

PROGRAMA EUROPEO LEONARDO DE MOVILIDAD

El programa Leonardo aprobó 30 becas para dicho proyecto, cuyos beneficiarios fueron seleccionados entre gestores de formación profesional ocupacional, de todas las Delegaciones Provinciales y de los Servicios Centrales de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, así como de formadores de los centros de formación profesional bajo la titularidad de esta Consejería.

Dichos beneficiarios, divididos en cuatro grupos, viajaron a 4 países europeos: Reino Unido, Francia, Austria e Italia, el pasado mes de mayo de 2002, para llevar a cabo, en un periodo de una semana, un programa de intercambios sobre el conocimiento de la formación profesional en cada país de destino, visitando diferentes entidades, tanto públicas como privadas, relacionadas con la formación profesional de ese país.

En la convocatoria de 2001, la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico tiene aprobado un Proyecto de movilidad para jóvenes trabajadores, denominado FIDES 2000, con presupuesto para 83 beneficiarios, en el que se ha comprometido a realizar un mayor esfuerzo cofinanciador, subiendo el porcentaje de cofinanciación hasta el 50% del presupuesto total del proyecto, a fin de que el programa obtenga la mayor calidad posible. El presupuesto total del Proyecto FIDES 2000 será de 391.487 euros, de los cuales la Consejería aportará 195.465 euros.

Selección de beneficiarios

Una vez finalizado el proceso de selección de dichos beneficiarios, regulado por la Orden de 26 de julio de 2002, aprobada en BOJA nº 85, de 20 de julio de 2002, han sido seleccionados 93 jóvenes trabajadores, actualmente en situación de desempleo, que han realizado cursos de Formación Profesional Ocupacional subvencionados por la esta Consejería, en diferentes especialidades en todas las provincias de nuestra Comunidad Autónoma. Estos jóvenes han recibido un curso de adaptación al idioma del país al que vayan a ser destinados, cuya calificación formará parte del proceso de selección, y posteriormente, los definitivamente seleccionados, realizarán prácticas en empresas dedicadas a su ocupación durante 14 semanas, junto con un refuerzo lingüístico las primeras cuatro semanas de la estancia. Los países en los que se llevará a cabo la movilidad son: Alemania, Austria, Bélgica, Francia, Italia, Portugal, Reino Unido y República Checa.

Los beneficiarios de este Proyecto, seleccionados de entre todas las provincias de Andalucía, contarán con el apoyo y asesoramiento continuo de un tutor, técnico de formación profesional de cada uno de los Servicios de Formación Ocupacional de las Delegaciones Provinciales de esta Consejería.

Dichos tutores se encargarán de coordinar todas las labores necesarias para que la movilidad se realice con total satisfacción, estando en contacto tanto con las entidades colaboradoras del proyecto en cada país de destino como con los beneficiarios. Los beneficiarios del flujo de Reino Unido iniciaron su movilidad el 8 de febrero de 2003, y el resto de los grupos entre el 20 y el 23 de febrero. Todos los grupos volverán a finales de mes de mayo de 2003.

Pensando en el empleo

Pasado, presente y futuro de los servicios públicos de empleo: del INEM al Servicio Andaluz de Empleo

Por José Manuel Cañal Ruíz y María Dolores Rubio de Medina
Funcionarios Oficina del INEM de Triana (Sevilla)

Pasado

Para poder analizar el papel desempeñado por los Servicios Públicos de Empleo en sus actuaciones en el mercado de trabajo resulta imprescindible estudiar con objetividad sus antecedentes y su encaje en las circunstancias de cada momento histórico.

Intentemos ponernos en la perspectiva y tiempo adecuados. Situados en los años 70, podemos recordar una España que sale de un régimen político e inicia un proceso de transición a la democracia; es un momento histórico rodeado de circunstancias políticas, sociales y económicas que mantienen al país en permanente convulsión. La crisis del petróleo de principios de los años 70, una estructura empresarial anticuada, las graves carencias de tecnología y equipamiento técnico, la escasa competitividad, una inflación disparada, las altas tasas de desempleo y las tensiones políticas internas mientras se elaboraba una constitución con estructura de comunidades autónomas dentro de un sistema democrático, crearon un momento muy delicado en muchos aspectos, especialmente en el económico y social.

Dentro de esta coyuntura, se crea mediante el Real Decreto-Ley 36/1978, de 16 de noviembre, el Instituto Nacional de Empleo (INEM) cuya actividad se desarrollaba en tres grandes áreas:

- acciones relativas a la colocación;
- acciones relativas a la formación profesional ocupacional;
- acciones relativas a la protección por desempleo.

La crisis económica que se agudizó y se prolongó en los años 80, llegando a sobrepasarse los 3 millones de desempleados, marcó la actividad del INEM de ese periodo. La sabiduría popular puso las cosas en su sitio y se empezó a utilizar las conocidas expresiones "la oficina del paro" o "las oficinas de desempleo", en lugar de la denominación oficial "oficinas de empleo". Incluso, algunas sentencias de la Magistratura de Trabajo de la época utilizan la expresión popular en detrimento de la oficial.

La cruda realidad es que, en aquellos años de cierres masivos de empresas, expedientes de regulación de empleo y despidos de

trabajadores, el INEM se dedicó especialmente a gestionar las prestaciones por desempleo ("pagar el paro o la ayuda familiar"), mientras que languidecía en sus funciones relativas a la colocación. Pero hay que tener en cuenta que el INEM no es más que un intermediario en el mercado de trabajo; es decir, realiza intermediación entre la oferta y la demanda de trabajo. Si los ofertantes de trabajo -las empresas- no presentan contratos de trabajo, no crean nuevos puestos de trabajo y no solicitan a los Servicios Públicos de Empleo los trabajadores que necesitan, evidentemente, su labor de intermediación queda absolutamente desvirtuada.

Presente

La consolidación de la democracia en España, su integración en la Unión Europea, la estabilidad social y la paulatina modernización y reestructuración de las empresas dieron lugar a su espectacular despegue en todos los aspectos, siendo reconocido por todos los países de nuestro entorno. Tantos cambios políticos y económicos tuvieron su correspondencia en el aspecto social.

Uno de los más importantes fue la incorporación de la mujer al mercado de trabajo; es decir, que la mitad de la población activa empezó a cambiar de mentalidad, y empujada por las malas circunstancias económicas, se fue incorporando al mercado de trabajo que, aunque empezaba a dar síntomas de recuperación y creación de empleo, no podía absorber toda esa mano de obra femenina a corto plazo.

Por otra parte, no solo se cortó la emigración española de los años 60 y 70, sino que, animados por los nuevos aires de libertad y progreso, muchos emigrantes españoles empezaron a regresar a España en los años 80 y 90. Pero, por si fuera poco, la crisis industrial del año 93 dio un importante golpe al sector industrial e indirectamente al resto de los sectores económicos, provocándose un estancamiento del mercado de trabajo.

El único aspecto que permitió una reducción en la afluencia de trabajadores al mercado de trabajo fue el espectacular descenso de la natalidad durante los años 80, 90 y principios de siglo XXI hasta situar a España a la cabeza mundial del ranking de países con menor tasa de nacimientos.

Durante estos años, el INEM reactivó su actividad en el área de



empleo al socaire de la mejor situación económica general. Sin embargo, se producen dos circunstancias que vuelven a paralizar la actividad del organismo:

- a) por un lado, las Comunidades Autónomas empiezan a hacerse cargo de las competencias que la Constitución y sus respectivos Estatutos le tienen asignadas. Así las competencias en el área de la formación profesional ocupacional se transfieren prácticamente a todas las CCAA. Concretamente, Andalucía recibió la transferencia en 1993.
- b) por otro, la crisis económica de 1993 provocó la necesidad de reactivar el mercado de trabajo. La Ley 10/1994, de 19 de mayo suprimió el monopolio en la intermediación en el mercado de trabajo del INEM, por lo que a partir de su entrada en vigor las empresas pudieron contratar libremente sin necesidad de recurrir a los Servicios Públicos de Empleo. Al existir una bolsa de desempleados tan importante, encontrar trabajadores para sus centros de trabajo no les ofrecía especial dificultad. En esta situación de mercado libre aparecen en 1994 las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) y las Agencias de colocación sin ánimo de lucro en 1995.

Paradójicamente a lo que pudiera pensarse a la vista de lo expuesto, y especialmente a partir de la reforma del mercado laboral del año 1997, el INEM ha tenido más actividad en el área de empleo desde estos años al momento presente que cuando tenía el monopolio en la intermediación en el mercado de trabajo. Esto se ha debido a circunstancias concretas, principalmente, a la mejor situación económica y a la profesionalidad de una parte del personal del organismo que, en todos estos años no se rindió, y ha seguido esforzándose en realizar bien su trabajo y en ofrecer apoyo y ayuda a los demandantes de empleo, mediante el ofrecimiento de buenos servicios de asesoramiento y gestión de la colocación a las empresas.

Futuro

A principios de este nuevo siglo, nos encontramos en un momento crucial para potenciar y multiplicar la eficacia de los Servicios Públicos de Empleo. Desde hace años, desde el Ministerio de Trabajo, se viene centrando la atención en el desmantelamiento gradual del INEM y en la transferencia de sus competencias

a las CCAA. Más que en la modernización y adecuación de sus estructuras y sus funciones a las nuevas circunstancias y necesidades del mercado de trabajo, se está pensando en la futura coordinación entre las CCAA una vez que todas tengan transferidas las competencias de políticas activas de empleo.

Esto ha dejado al organismo, en los últimos años, en una situación de pausa prolongada, limitando su adecuado funcionamiento. Cuando se produzca finalmente las transferencias de las políticas activas de empleo, el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) se encontrará con una serie de barreras que salvar.

En primer lugar, deberá de eliminar el alejamiento de años que se ha producido por parte de las empresas y trabajadores de los Servicios Públicos de Empleo. Este alejamiento, conlleva una falta de información de los servicios y apoyos que el futuro SAE puede ofrecerles, por lo que se hace preciso una política más activa y de acercamiento a ofertantes y demandantes de empleo.

En segundo lugar, no solo debe de hacerse un espacio dentro de un mercado laboral totalmente fracturado, sino que deberá de convertirse en el punto de encuentro más importante de la oferta y demanda de trabajo, centralizando en el SAE las bolsas de empleo que dependen de las distintas instituciones de la administración autonómica, prestando importantes servicios a las empresas y fundamentalmente a los demandantes de empleo que se han tenido que convertir en los últimos años en "buscadores de empleo", intentando continuamente conseguir información sobre potenciales vías para encontrar empleo, siendo por tanto, doblemente ardua su tarea.

En tercer lugar, no solo tendrá que hacer frente a nuevos retos como el de la inmigración y su inserción sociolaboral, sino que tendrá que diseñar, planificar y ejecutar nuevos programas que se marquen como objetivo el logro de un mercado de trabajo con pleno empleo, desterrando, de una vez por todas, el problema secular del desempleo en Andalucía.

En este empeño y con la convicción de que esto último es posible hacerlo realidad a medio plazo, buena parte de los profesionales de los antiguos servicios públicos de empleo están deseosos de aportar su bagaje de experiencia a los nuevos proyectos de los Servicios Públicos de Empleo de Andalucía para conseguir hacer realidad un mercado dinámico, flexible y que ofrezca igualdad de oportunidades a toda persona deseosa de encontrar un puesto de trabajo.

Acciones jurídicas frente al acoso moral

Por Antonio Avila Gutiérrez

Jefe de Área de Régimen Jurídico de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social.
Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía.

Se viene afirmando con bastante rotundidad que carecemos en nuestro Ordenamiento jurídico de regulación y de instrumentos para combatir el fenómeno del *mobbing*, tesis ésta que en modo alguno puedo compartir, tal y como a continuación trataré de demostrar.

No existe a nivel legal una definición de acoso moral. No obstante, puede definirse como “aquél conflicto que genera una violencia psicológica externa, sistemática, recurrente y prolongada en el tiempo, dirigida a que el acosado pierda su autoestima personal, su reputación profesional y se autoexcluya del ámbito laboral”.

¿Qué acciones pueden entablarse contra una situación de acoso moral?

A) Actuaciones administrativas ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social:

El vigente Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (RDL 5/2000, de 4 de agosto), en adelante TRLISOS, conceptúa en su artículo las infracciones como las “... acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos...”, regulándose en sus artículos 52 al 54 el procedimiento sancionador, que a su vez viene desarrollado por el R.D. 928/98, de 14 de mayo.

La infracción a imputar dependerá de la norma sustantiva conculcada. Así, los actos u omisiones contrarios a los derechos laborales básicos que reconoce el art. 4 del Estatuto de los Trabajadores, en adelante ET, serán considerados como graves (ex art. 7.10 TRLISOS), salvo que proceda su calificación como muy graves, habida cuenta que el art. 8.11 determina que los actos del empresario contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores, será considerado como infracción muy grave. Si por el contrario, la inobservancia de la norma viene referida a materia de prevención de riesgos laborales, habrá que estar al supuesto concreto para determinar la infracción imputable; es decir, si los riesgos no fueron evaluados se infringiría el art. 12.1 (infracción grave), si no se planificó la actividad preventiva se conculcaría el apartado 6 de igual precepto y los apartados 7 y 8 recogen supuestos tales como adscribir a un trabajador a un puesto incompatible con su situación psicofísica, en tanto que el riesgo creado no sea muy grave, en cuyo caso se aplicaría el art. 13.4. En último extremo, la infracción podría sustentarse en el art. 12.16 (infracción grave), al comprender este precepto cualquier “...incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para

la integridad física o la salud de los trabajadores afectados y especialmente en materia de...”.

Ante la posible concurrencia de infracciones simultáneas, resultaría de aplicación lo previsto en el art. 4.4 del R.D. 1398/93, de 4 de agosto, de aplicación supletoria (ex art. 1.3), es decir deberá aplicarse la infracción más grave.

B) Actuaciones ante la Jurisdicción Social:

• 1. Extinción contractual por voluntad del trabajador afectado

De acuerdo con el art. 50 del ET:

1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:

- las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad;
- la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado;
- cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41 de la presente Ley, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

2. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

En lo que se refiere al apartado a), la jurisprudencia interpretativa de esta causa resolutoria, puede resumirse en los términos siguientes:

- se precisa que el trabajador resulte efectivamente perjudicado, de modo real y efectivo. En cualquier caso, “es necesario que se prueben los concretos perjuicios que se estiman producidos... sin... que puedan presumirse. Este perjuicio normalmente no se admite cuando la modificación de condiciones perjudiciales no tiene cierta permanencia en el tiempo. Sin embargo, por lo que respecta a la violación empresarial del deber de ocupación efectiva, la jurisprudencia viene admitiendo que el art. 4.2.a) ET, lo sanciona de modo absoluto, sin someterlo a ningún condicionamiento;

- la concurrencia de esta causa resolutoria sólo será apreciable cuando el empresario modifique las funciones concretas del trabajador actuando fuera de los límites del art. 39 y 41 ET. Por el contrario, cuando el empresario se haya extralimitado en sus poderes directivos, aunque no se aprecie la concurrencia de una voluntad maliciosa en la conducta empresarial, podrá jugar esta causa resolutoria, siempre que el cambio de condiciones de trabajo sea sustancial o redunde en perjuicio de la formación profesional o menoscabo de la dignidad del trabajador;
- el menoscabo en la dignidad del trabajador es predicable siempre que se atente contra el respeto “que es debido a quien presta su actividad laboral para otro, que tiene derecho a mantenerse en su puesto con la honorabilidad que es debida a toda persona humana y especialmente quien trabaja, expresión que ha de medirse en todo caso con un criterio social objetivo”, valorando las circunstancias de hecho en cada caso;
- así, pueden resultar atentatorios contra la dignidad del trabajador temas tan dispares como “marginarle del área de responsabilidades ejecutivas en que siempre había estado destinado” o encomendar al trabajador funciones que ningún tipo de relación guarda con las propias de la categoría profesional del trabajador, salvo que el cambio de funciones sea temporal y resulte justificado.

El art. 50. I.c) ET deja abierta la lista de posibles incumplimientos del empresario a cualquier otro “grave”, siempre que no obedezca a una “fuerza mayor”.

La postura jurisprudencial mantiene que “no todo incumplimiento empresarial es susceptible de determinar la resolución del contrato de trabajo a instancia del trabajador, sino sólo los expresamente previstos en el art. 50. I.a) y b) y aquellos otros a los que remite de forma genérica el apartado c) y cuya gravedad ha de vincularse a la manifestación de una voluntad empresarial deliberadamente rebelde al cumplimiento de las obligaciones o a un hecho obstativo suficientemente significativo dentro de la economía del contrato que impidiera la continuidad del mismo”.

El art. 50. I ET no autoriza al trabajador a dar por terminado el vínculo laboral por sí mismo. Si pretende que se le reconozca su derecho a ser indemnizado por ello, deberá formular la oportuna demanda, solicitando se dicte sentencia por la que se declare resuelta la relación laboral con derecho a la indemnización legal correspondiente.

Por ello, en tanto el procedimiento judicial se encuentre “sub iudice”, el contrato permanecerá inalterable y, consecuentemente, produciendo todos sus efectos, entre ellos el de la obligación del trabajador de acudir diariamente a su puesto de trabajo, pues en caso contrario se entendería como abandono del puesto de trabajo y, en definitiva, como extinción voluntaria.

Y ello, por cuanto es que, como señala la doctrina jurisprudencial unificada, la resolución del vínculo contractual es judicial y constitutiva; debiendo el trabajador continuar prestando servicios incluso durante el tiempo que dure la resolución del recurso contra la sentencia de instancia que haya podido interponer el empresario. Lo cual no impide que durante el período que media entre la presentación de la demanda de extinción y la realización del juicio el trabajador no pueda ser despedido; para supuestos así se esta-



blece la regla procesal de ejercitar conjuntamente las acciones de despido y de extinción del contrato a efectos de que el juzgador pueda realizar el análisis conjunto de las dos pretensiones.

Ahora bien, el trabajador queda dispensado de seguir prestando sus servicios, y puede resolver por sí mismo la relación laboral cuando “el incumplimiento empresarial fuera de tal modo vejatorio o contrario a la dignidad personal del trabajador que justificara la decisión simple o inmediata de éste”. En tal caso, deberá formular, pese a todo, su demanda para que se condene al empresario a abonarle la indemnización.

La postura jurisprudencial resulta unánime al respecto. Y es que “la Ley faculta al trabajador para que inste del órgano judicial que declare resuelto el vínculo contractual que lo liga a la empresa, una vez acreditada la concurrencia de tales supuestos, pero no a que los califique y valore por sí y abandonando su puesto de trabajo, formule una demanda reclamando indemnización por un contrato que ya ha quedado resuelto por su unilateral decisión”.

Únicamente en supuestos excepcionales en que la continuidad en la prestación de servicios pueda suponer un grave riesgo físico o moral para el trabajador, o cuando, en términos generales, se ofrecen situaciones que por sí mismas, ponen de manifiesto que resulta muy difícil la continuación de la convivencia, se admite la posibilidad de que el trabajador suspenda la prestación de servicios hasta la decisión judicial correspondiente.

De conformidad con el apartado 2 del art. 50, objeto de análisis, el trabajador tiene derecho a la indemnización establecida para los despidos improcedentes, esto es, 45 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 42 mensualidades.

Dado que la resolución es instada por el trabajador y hasta que se pronuncie el órgano judicial debe continuar la prestación de servicios no cabe salarios de tramitación. Sólo serán debidos esos salarios de tramitación en el caso en que el incumplimiento empresarial sea de tal índole que impida la presencia del trabajador en la empresa hasta que se pronuncie la sentencia.

• 2. Procedimiento preferente y sumario

Como es sabido, el Capítulo XI del vigente Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, regula la tutela de los derechos de libertad sindical y, en su art. 181, establece que “...Las demandas de tute-

la de los demás derechos fundamentales y libertades públicas incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo. En dichas demandas se expresarán el derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos.”

Entiendo y comparto con Cavas Martínez que cuando el acoso moral supone una conculcación de preceptos constitucionales, tales como el artº. 10 (dignidad de la persona), art. 15 (derecho a la integridad física y moral), al art. 18 (derecho al honor, la intimidad personal y la propia imagen) y, por último, art. 43 (derecho a la protección de la salud), pueda acudir al procedimiento preferente y sumario regulado en los artículos 175 y ss del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, (en adelante TRLPL), en demanda de que se produzca el cese de la situación creada y la reparación de los daños generados por el acoso moral.

● 3.- Acciones en materia de Seguridad Social

El art. 115 del RDL 1/1994, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, entiende por accidente de trabajo “...toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.... Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo”. Por tanto, para que estemos en presencia de un accidente laboral tienen que concurrir los siguientes requisitos:

- que se trate de una lesión corporal, entendida como todo daño o detrimento corporal causado por una herida, golpe o enfermedad, asimilándose a lesión corporal “...las secuelas o enfermedad psíquicas o psicológicas”, como señala la sentencia del TSJ del País Vasco, Sala 4ª, de 7 de octubre de 1997;
- que el trabajo que se esté realizando, lo sea por cuenta ajena;
- que exista una relación de causalidad entre el trabajo y la lesión;
- existe una presunción “iuris tantum” de accidente de trabajo, cuando las lesiones se producen durante el tiempo y el lugar de trabajo, lo que genera la inversión de la carga de la prueba, es decir, es el empresario a quien incumbe destruir la presunción legalmente establecida.

Con estas premisas es evidente que el acoso moral en tanto que produzca alteraciones físicas o psíquicas producidas por un comportamiento abusivo, se puede calificar como accidente de trabajo y, cuando ello tenga lugar, y el empresario no presente el preceptivo parte de accidente de trabajo o la entidad gestora lo rechace, el trabajador tendrá que formular la correspondiente demanda ante la Jurisdicción Social en petición de que dicha situación sea declarada como accidente de trabajo.

C) Actuaciones ante la Jurisdicción Civil:

No es pacífica la opinión expresada por la doctrina y la jurisprudencia en orden a si es compatible o no la indemnización deriva-

da de una posible responsabilidad civil y, si, aún siéndolo qué jurisdicción es la competente para entender de las posibles reclamaciones. Cuestión ésta, por otro lado, nada novedosa pues el problema es idéntico en los supuestos de accidente de trabajo.

No obstante, habría que distinguir la responsabilidad civil derivada de vulneración de derechos fundamentales -respecto de la que entiendo no existe duda alguna en cuanto a su aplicación- al ser procedente y quedar determinado de forma clara la competencia del orden jurisdiccional social para entender de la reclamación. Efectivamente, el art. 180.1 LPL, señala que “La sentencia declarará la existencia o no de la vulneración denunciada. En caso afirmativo y previa la declaración de nulidad radical de la conducta del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, ordenará el cese inmediato del comportamiento antisindical y la reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera”.

El propio Tribunal Supremo, en Sentencia de 12 de junio de 2001 manifiesta que “tampoco es admisible afirmar que la única consecuencia legal del despido discriminatorio haya de ser la readmisión y abono de salarios de tramitación, pues pueden existir daños morales e incluso materiales, cuya reparación ha de ser compatible con la obligación legal de readmisión y abono de salarios de trámite”.

Es la responsabilidad que se insta con apoyo en los artículos 1101, 1902 y 1903, la que provoca las discrepancias, al no existir una clara línea que delimite la responsabilidad contractual y la extracontractual.

Puede decirse que la Jurisdicción Civil suele declararse competente respecto de la mayoría de las demandas que se formulan en reclamación de daños acaecidos durante la existencia de una relación laboral, basándose para ello en el argumento de que los daños exceden la protección ofrecida por el orden social a través del sistema de la Seguridad Social, o bien, por entender que se trata de supuestos cuya responsabilidad es de carácter extracontractual. Por el contrario la Jurisdicción Social se declara competente en todo aquello cuya consecuencia provenga de una relación laboral. En definitiva se crea una gran inseguridad jurídica que provoca el que se formulen demandas indistintamente a los dos órdenes judiciales, máxime cuando el “quantum” indemnizatorio es sustancialmente distinto, según sea la jurisdicción que lo establezca.

D) Actuaciones ante la Jurisdicción Penal:

En función de la actuación que se produzca en el acoso moral, desde la perspectiva penal, podemos utilizar distintos mecanismos.

- 1. Delito de lesiones art. 147
- 2. Delito de amenazas art. 169
- 3. Delito de coacciones art. 172
- 4. Delito contra la integridad moral art. 173
- 5. Delito de revelación de secretos art. 197
- 6. Delito de calumnia artículos 205 a 207
- 7. Delito de injuria artículos 208 al 210
- 8. Delito contra derechos de los trabajadores artículos 311, 316, 317 y 318.

Publicaciones

Ante el Empleo, ¿qué? (2003). 55 páginas.
Edita: Dirección General de Empleo e Inserción
El Currículum Vitae (2002). 73 páginas.
Edita: Dirección General de Empleo e Inserción



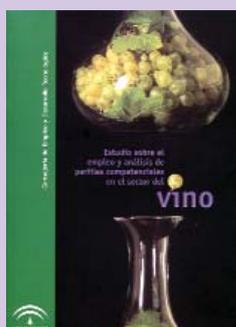
Estas monografías corresponden a una colección de once títulos, todos ellos relativos a temáticas de interés para la búsqueda de empleo. Están dirigidas a la población desempleada andaluza para que les sirvan como apoyo en su estrategia de inserción en el mercado laboral. Las personas interesadas en alguno de los títulos pueden dirigirse a cualquiera de los Servicios de Orientación de la Red Andalucía Orienta. También podrán disponer de ellos a través de Internet, entrando en la dirección del Servicio Telemático de Orientación (www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrolotecnologico/empleo/orienta), debiendo realizar el trámite de registrarse como usuarios del sistema.

Mapa Directorio de Acuerdos de Cooperación Transnacional en los que participa la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico. Junta de Andalucía (2002). 200 páginas.
Edita: Dirección General de Empleo e Inserción



La cooperación transnacional, elemento esencial de Iniciativa Comunitaria Equal, tiene por objeto el fomentar el intercambio de experiencias y buenas prácticas fruto del desarrollo de proyectos de empleo innovadores. Este intercambio se produce entre Agrupaciones de Desarrollo, entre regiones y entre estados miembros de la Unión Europea. A través de la transnacionalidad las Agrupaciones de Desarrollo amplían su campo de actividad y trabajan conjuntamente, desarrollando actuaciones concretas, con agrupaciones y entidades de otros países del entorno comunitario. En este contexto, el Mapa Directorio compendia y pretende dar adecuada difusión inicial a los acuerdos de cooperación transnacional en los que participan las 21 Agrupaciones de Desarrollo representadas por la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía. Disponible en: www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrolotecnologico/empleo/equal

Estudio sobre el Empleo y Análisis de Perfiles Competenciales en el Sector del Vino (2002). 55 páginas.
Edita: Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico



Este estudio pretende, por un lado, caracterizar el empleo del sector y estudiar sus tendencias de cara a identificar las acciones más convenientes para mejorar la competitividad y potenciar el empleo en sus empresas, y, por otro, dotar a estas empresas de herramientas que faciliten un mayor y mejor conocimiento de las potencialidades y debilidades que presenta el sector en este momento.

Además, en esta edición- a la que acompaña un CD-ROM- se recogen, entre otros contenidos, un análisis socioeconómico descriptivo del sector, su volumen de negocio y datos sobre el nivel de empleo. Igualmente hay que destacar que todas las variables utilizadas están analizadas desde distintos ámbitos, tanto territorial como por características de sus empresas; es decir, se analiza a nivel andaluz, por provincias, por subsectores y tipos de tamaños de empresas, todo lo cual favorece las comparaciones y análisis sectoriales que se estimen oportunos.

Esta publicación se podrá solicitar a la Biblioteca de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, al teléfono 955 04 84 60 o a la dirección de correo electrónico biblioteca.cedt@juntadeandalucia.es.

Estatutos de Cooperativas. Modelo de Estatutos de Sociedades Cooperativas Andaluzas de Consumidores y Usuarios (2000). 45 páginas.
Edita: Dirección General de Economía Social



Los estatutos de una cooperativa enmarcan aspectos tan esenciales como la denominación, el objeto social, el ámbito de actuación, el funcionamiento y un largo etcétera que conforman la misma razón de ser de la propia cooperativa.

En esta publicación que se reseña, se muestra un modelo de estatutos de una cooperativa en Andalucía que contiene los diferentes artículos con los

que debe contar y una detallada explicación de los apartados y puntualizaciones necesarias para cumplir con la norma vigente en Andalucía.

Esta publicación se podrá solicitar en el Servicio de Régimen Jurídico de Cooperativas y SLL Dirección General de Economía Social. Teléfonos 955 04 86 55 y 955 04 86 65, o a través del correo electrónico: rjurcoop.cedt@juntadeandalucia.es

Materiales de Orientación para la Prevención de Riesgos Laborales
Edita: Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico

El Decreto 204/1997 de 3 de septiembre por el que se establecen los Programas de Formación Profesional Ocupacional de la Junta de Andalucía, recoge en su artículo 15 que todas las acciones formativas deberán incluir un módulo sobre Prevención de Riesgos Laborales, con objeto de que el alumnado adquiera una cultura preventiva, que contribuya a la mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral y permita reducir la tasa de siniestralidad laboral.

Para facilitar la impartición de dicho módulo, la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico publica este material didáctico, de orientación para la Prevención de Riesgos Laborales, que incluye, además de la normativa y conceptos básicos de salud laboral, los riesgos más habituales de las familias profesionales seleccionadas: Agricultura y Jardinería; Industria; Hostelería y Restauración; Construcción; Administración y Oficinas propuestas; con el objetivo de crear hábitos seguros en sus métodos de trabajo.



Los profesionales interesados en conseguir dicho material deberán dirigir su petición a la Dirección General de Formación Profesional Ocupacional de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía, sita en el Polígono Hytasa, C/ Seda, nave 5, 41006 Sevilla.

Veinte Años de Jurisprudencia Laboral y Social del Tribunal Constitucional (2001). 459 páginas.
Edita: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales y Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico



Las XIX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, en línea de continuidad ininterrumpida desde su primera convocatoria en 1982, se celebraron en el mes de octubre de 2000, organizadas por el Área de Derecho del Trabajo de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla; se contó para ello, como en años anteriores, con el apoyo del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. El tema elegido fue el del análisis de la jurisprudencia laboral y social del Tribunal Constitucional desde su creación hasta la actualidad.

La publicación recoge las ponencias en las que, con criterios específicos por temas, se repartió el conjunto de las decisiones del Tribunal en la materia.

Esta publicación se podrá solicitar a la Biblioteca de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, al teléfono 955 04 84 60 o a la dirección de correo electrónico: biblioteca.cedt@juntadeandalucia.es

Las Tecnologías Avanzadas de Fabricación en la Aeronáutica Andaluza. Hacia una mejora de la competitividad (2002). 195 páginas.
Edita: Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico



La historia de la aeronáutica en Andalucía ha estado caracterizada por multitud de avatares y se ha caracterizado por continuos altibajos. La empresa aeronáutica auxiliar moderna debe involucrarse en el diseño y desarrollo de productos y para ello es fundamental contar con el tamaño adecuado y que las colaboraciones entre empresas funcionen.

En esta publicación se presenta un complejo balance de la situación de las tecnologías avanzadas de fabricación en el sector, estrechamente ligadas a la capacidad de las empresas para el diseño de nuevos productos y procesos, proporcionando algunas claves para adentrarse por la senda adecuada. La correcta adopción e implantación de estas tecnologías es un pilar fundamental para mejorar la capacidad técnica y de gestión, y con ello, la posición competitiva de sus usuarias.

Esta publicación se podrá solicitar a la Biblioteca de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, al teléfono 955 04 84 60 o a la dirección de correo electrónico: biblioteca.cedt@juntadeandalucia.es.

La Economía Sumergida en Andalucía (2002) 160 páginas.
Edita: Consejo Económico y Social de Andalucía



El estudio es fruto de una de las principales funciones del Consejo Económico y Social de Andalucía y pretende analizar en profundidad la incidencia que la economía sumergida está teniendo en Andalucía. En él se lleva a cabo una delimitación de la economía sumergida y del empleo irregular, de sus causas y sus efectos, y se realiza una exposición de los métodos generalmente aceptados para estimar algo tan difícil de medir por su propia esencia como es la economía sumergida. A partir de estos presupuestos y herramientas, se

realizan aproximaciones a la medición del fenómeno en Andalucía y a la revelación de sus aspectos sectoriales y cualitativos, para finalizar con las conclusiones y las recomendaciones para el afloramiento de esta economía.

Esta publicación se podrá solicitar a la Biblioteca de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, al teléfono 955 04 84 60 o a la dirección de correo electrónico: biblioteca.cedt@juntadeandalucia.es.

Guía para la Aplicación de la Norma UNE-EN ISO 9001:2000 en los Centros de Formación Profesional Ocupacional en Andalucía
Edita: Dirección General de Formación Profesional Ocupacional



El cuarto objetivo del Plan Andaluz de Formación Profesional nos impele a "disponer de un sistema de formación profesional de calidad". Para cumplir este objetivo, entre otras actuaciones, debemos contar con los mecanismos de seguimiento y evaluación necesarios que permitan la mejora continua del mismo.

Con esta Guía los centros, tanto públicos como los gestionados por Entidades Colaboradoras podrán mejorar progresivamente la calidad de su servicio y transformar los desafíos en oportunidades al disponer de una herramienta basada en la Nueva Familia de Normas ISO 9000, que ha obtenido un importante reconocimiento internacional como base para el establecimiento de Sistemas de Calidad.

Esta publicación se podrá solicitar a la Biblioteca de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, al teléfono 955 04 84 60 o a la dirección de correo electrónico: biblioteca.cedt@juntadeandalucia.es.

Glosario

Benchmarking

Existen numerosas definiciones de benchmarking, pero en esencia significa aprender, compartir información y adoptar las mejores prácticas que permitan actuar para cambiar. De manera simple cabe decir que la acción de benchmarking implica mejorarnos a nosotros mismos aprendiendo de otros. En origen el término surgió como un concepto económico utilizado por grandes empresas en el marco de sus estra-

tegias de mercado, definiéndose como el proceso continuo de comparar productos, servicios y prácticas con los de los competidores más duros o de las compañías líderes, y aprender lecciones de esas comparaciones.

Con posterioridad el concepto ha sido objeto de un gran desarrollo convirtiéndose en una metodología de evaluación de servicios, productos y procesos de cualquier naturaleza. En la práctica las actividades de benchmarking suelen consistir en:

- comparar de forma continua aspectos de una actuación (funciones o procesos) con quienes desarrollan las mejores prácticas;
- identificar las carencias de la actuación propia;
- buscar nuevos enfoques para introducir mejoras;
- implementar las mejoras;
- monitorizar los progresos y revisar los beneficios.



En materia de empleo la UE desarrolla desde 1999 el programa "peer review" (evaluación entre iguales) de la Estrategia Europea del Empleo. Se trata de una modalidad de benchmarking cuya particularidad consiste en que cada Estado miembro evalúa las prácticas de otro para presentar los resultados ante el conjunto de Estados. Las conclusiones obtenidas se recogen en el informe conjunto sobre empleo en la UE.

Más información en la página web "Benchmarking in Europe": <http://www.benchmarking-in-europe.com/>

Preguntas y respuestas

¿Qué se entiende por sociedad del conocimiento?

La locución "sociedad del conocimiento" se utiliza habitualmente para hacer referencia a un modelo de sociedad en el que hombres y mujeres deben procesar, organizar y valorar (convertir en conocimiento) masivas cantidades de información a las que acceden como consecuencia de la proliferación de las tecnologías de la información y la comunicación. Vivir en la sociedad del conocimiento permite acceder a nuevas oportunidades, tales como el acceso a más información, la aparición de nuevos empleos, o la superación de tradicionales barreras de movilidad o distancia geográfica, etc., pero también puede conducir a situaciones de riesgo de exclusión sociolaboral a quienes carecen de alfabetización digital o acceso a internet. Para evitarlo es preciso desarrollar políticas de inclusión digital (e-inclusión), fomentar una actitud de aprendizaje continuo y promover el deseo de adquirir habilidades para afrontar y resolver problemas. El aprendizaje continuo no debe ser entendido como un privilegio, sino como una necesidad bási-

ca a satisfacer para adaptarse a los cambios socioeconómicos y poder influir sobre ellos. El individuo, por su parte, debe aprender a gestionar su propio proceso de aprendizaje y decidir qué, cuándo, cómo y con qué fines aprende.

El Consejo Europeo de Lisboa de marzo de 2000 incorporó como objetivo prioritario que la UE se convierta en la economía basada en el conocimiento más competitiva del mundo, sosteniendo por igual crecimiento económico, empleos para todos y cohesión social. En 2002 se puso en marcha el Plan de Acción "eEurope" a fin de implementar la estrategia de Lisboa, incluyendo programas específicos de e-inclusión (internet más barato, e-investigación, e-seguridad, e-educación, e-trabajo, e-accesibilidad, e-gobierno, e-salud, e-contenido y e-transporte).

Puede obtenerse más información en: http://europa.eu.int/information_society

Agenda

Fallados los Premios Arco Iris del Cooperativismo

El jurado de los premios Arco Iris del Cooperativismo del año 2001, reunido el pasado día 27 de noviembre en Sevilla, ha otorgado los premios correspondientes a la décimocuarta edición y ha reconocido a la coo-

perativa de Arcos de la Frontera (Cádiz) La Pequeña Holanda, como la mejor del año. Estos galardones fueron instituidos en 1988 por el Consejo Andaluz de Cooperación -máximo órgano consultivo en materia de cooperativas de la Junta de Andalucía- con el objetivo de distinguir anualmente a las cooperativas andaluzas, personas e instituciones que destacan en la defensa y práctica de los principios cooperativistas.

Jornadas Jóvenes Empresarios

"Una Andalucía Emprendedora en la Sociedad del Conocimiento"

2 de abril de 2003 / Cádiz

Programa:

- Inauguración Oficial:
Presidente de la Junta de Andalucía.
- Conferencia Inaugural:
"La función social del emprendedor en la sociedad del conocimiento".
- Mesas redondas simultáneas:
 - Mesa A: "¿Cómo se construye una Andalucía más emprendedora?"
 - Mesa B: "Las Empresas de base tecnológica y las relaciones Universidad-Empresa".
- Almuerzo
- Conferencia:
"Programa de Emprendedores y Empresa Joven del IFA"
- Mesas redondas simultáneas:
 - Mesa A: "Las políticas de creación de empresas. Hacia una nueva definición".
 - Mesa B: "Las nuevas fórmulas de financiación de las empresas".
- Conclusiones
- Clausura



Consorcio Centro Andaluz de Formación Integral de las Industrias del Ocio

El actual secretario general de Empleo, anterior director general de Formación Profesional Ocupacional y presidente del Consorcio Centro Andaluz de Formación Integral de las Industrias del Ocio, D. Rafael Herrera Gil y el Alcalde del Ayuntamiento de Mijas, D. Agustín Moreno Muñoz presentaron el pasado día 31 de enero en la Feria Internacional del Turismo FITUR '2003, en Madrid, el Proyecto "Consorcio Centro Andaluz de Formación Integral de las Industrias del Ocio". Al acto asistieron, el presidente de la Diputación Provincial de Málaga D. Juan Fraile Cantón, así como, representantes del sector del turismo y hostelería y diversidad de medios de comunicación. El Proyecto que contó con una gran aceptación por parte de los asistentes, tiene previsto iniciar su actividad formativa en el mes de octubre del año 2003.

José Antonio Viera, galardonado con el CAMF de oro

El consejero de Empleo y Desarrollo Tecnológico, José Antonio Viera, ha resultado premiado con el galardón de oro que concede la Confederación Andaluza de Minusválidos Físicos (CAMF) a aquellas personas que han contribuido a la mejora social de las personas con discapacidad. Esta confederación ha reconocido también la labor de dos

jefes de servicios del departamento que dirige Viera. En concreto, ha premiado al responsable de la Gestión y Programas de Formación Profesional Ocupacional (FPO) y actual director general de Formación, Juan Manuel Fuentes, y a la jefa de Servicio de Incentivos al Empleo de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, Carmen Pérez Riu.

Breves

Nuevo Decreto para la Inserción Laboral

La Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, a través de la Dirección General de Empleo e Inserción, está ultimando un nuevo Decreto por el que se establecen los programas para la Inserción Laboral de la Junta de Andalucía. En él se actualizan y perfeccionan los programas existentes en este ámbito de actuación con el propósito de adecuarlos a la cambiante realidad del actual mercado de trabajo. Su publicación es inminente, dado que está pendiente de aprobación por parte del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía.

Plan de Prevención de Riesgos Laborales

El Plan General de Prevención de Riesgos Laborales en Andalucía, que será consensuado con los agentes económicos y sociales en el seno de la permanente del Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, dentro del marco del V Acuerdo de Concertación Social, contará con una dotación de 65,8 millones de euros hasta el año 2008. Entre sus principales líneas de actuación está implantar la cultura preventiva en todos los sectores de la sociedad, mejorar el soporte legislativo nacional y autonómico, impulsar el tratamiento de los temas preventivos en el sistema educativo y poner en marcha programas específicos en sectores especialmente conflictivos.

Modificación de la Ley de Sociedades Cooperativas Andaluzas

El Parlamento andaluz ha aprobado la Ley 3/02, que modifica la Ley 2/99 de Sociedades Cooperativas Andaluzas, que flexibiliza los límites a la contratación de asalariados en determinadas circunstancias, reduce la burocracia necesaria para constituir una cooperativa, y libera a estas empresas de algunos trámites y obligaciones como la de presentar un informe de gestión anual. Se reduce también la carga fiscal de estas sociedades al establecer el pago del Impuesto de Sociedades una vez que hayan dotado -y no antes- los Fondos Sociales Obligatorios.

La Web de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico cambia de dirección

Debido al cambio de dominio de Internet de la Junta de Andalucía, a partir del 1 de abril el sitio Web de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico cambia de dirección, accediéndose ahora a través de la URL: www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico

Ayuda al Autoempleo

El Decreto 141/2002, de 7 de mayo, sobre incentivos, programas y medidas de fomento a la creación de empleo y al autoempleo, regula en su capítulo V el Programa de Ayuda al Autoempleo, cuyo objetivo fundamental es la creación de empleo mediante el apoyo a nuevas iniciativas empresariales, bajo la fórmula del autoempleo. Esta ayuda responde al objetivo principal de las políticas de empleo del Gobierno de Andalucía, y el autoempleo una de sus apuestas más firmes y decididas. Podrán beneficiarse de estas ayudas las personas autónomas que hayan iniciado una actividad empresarial como trabajadores/as autónomos/as por cuenta propias partiendo de una situación de desempleo.

Encuentro en Granada "La Iniciativa Equal en Andalucía"

El pasado mes de diciembre, durante los días 2 y 3 se celebró en el Palacio de Exposiciones y Congresos de Granada el encuentro: "La Iniciativa Comunitaria Equal en Andalucía", que estuvo organizado por la Dirección General de Empleo e Inserción de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico y la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

El Encuentro constituyó un acto de reunión e intercambio entre todas las entidades que participan en el desarrollo de proyectos Equal en Andalucía, así como una reflexión en torno al desarrollo de las acciones 2 y 3 de la Iniciativa liderada por expertos y responsables

comunitarios, nacionales y regionales. Por otra parte se presentaron los dispositivos que, para el seguimiento y la evaluación y para la asistencia a los proyectos, ha diseñado la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico en el marco de su participación en la Iniciativa. La Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico ha editado una publicación con el resumen de las distintas ponencias e intervenciones realizadas en el Encuentro,

que se puede solicitar en el número de fax 955 033 541. Asimismo, los textos completos de las ponencias, así como los distintos materiales complementarios se encuentran disponibles para su consulta en el Portal Equal, a través de la dirección de Internet: www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/empleo/equal



Boletín del Encuentro
La Iniciativa EQUAL en Andalucía

Granada, 2 y 3 de diciembre de 2002



Nuevos nombramientos en la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico

El pasado 25 de febrero, Rafael Herrera Gil tomó posesión del cargo de secretario general de Empleo en la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía en el acto presidido por el consejero José Antonio Viera. Herrera sustituye a Francisco García que abandona el cargo por concurrir en las elecciones municipales. Nacido en Sevilla en 1952, es catedrático de Física y Química y desde mayo de 2000 ocupaba el cargo de director general de Formación Profesional Ocupacional en la misma Consejería. Con anterioridad, desde 1988 a 1997, desempeñó varios puestos de responsabilidad en la Consejería de Educación y Ciencia, donde fue jefe del Servicio de Régimen Jurídico de la Dirección General de Personal, coordinador general de la Dirección General de Personal y director general de Recursos Humanos. En su trayectoria profesional, también ha sido gerente del Consorcio Escuela de Formación de Artesanos de Gelves (Sevilla).



De izquierda a derecha, Rafael Herrera Gil, nuevo secretario general de Empleo; José Antonio Viera, consejero de Empleo y Desarrollo Tecnológico, y Juan Manuel Fuentes, nuevo director general de Formación Profesional Ocupacional

Por otra parte, la vacante de la Dirección General de Formación Profesional Ocupacional dentro de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico dejada por Rafael Herrera ha sido confiada a Juan Manuel Fuentes, que tomó posesión del cargo el pasado 25 de febrero en el mismo acto presidido por el consejero.

El nuevo director es licenciado en Derecho y desde 1996 ocupaba la jefatura del Servicio de Gestión de Formación Profesional Ocupacional en esta misma Dirección General. Desde 1983, Juan Manuel Fuentes ha ejercido diversos cargos en la Administración autonómica

como funcionario adscrito al Cuerpo Superior de Administradores, entre los que cabe destacar el de jefe del Servicio de Formación e Inserción Profesional de la Delegación de Trabajo en Sevilla entre 1992 y 1996.

revista de
EMPLEO
en Internet



A partir de este segundo número la Revista de Empleo puede consultarse también en Internet.

La versión on line ofrece la posibilidad de descargar en formato PDF los artículos tal y como fueron publicados, así como la personalización de contenidos, archivo histórico de artículos, motor de búsqueda, etc.

¿quiere recibir la Revista de Empleo? suscripciones

Desde ahora puede recibir nuestra publicación por correo de forma completamente gratuita.

Realice la suscripción enviando nombre, apellidos, entidad y dirección de envío

→ por carta: Revista de Empleo
Consejo de Redacción
Polígono Hytasa, c/ Seda, nave 5
41080 · Sevilla

→ a través de correo electrónico:
revistaempleo.cedt@juntadeandalucia.es

→ vía fax: 955 033 541

EXPO-INTEGRA



2003

La **Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico** quiere agradecer al **Comité Organizador, la Cámara de Comercio de Almería, los Centros Especiales de Empleo, Fundación ONCE, Unicaja, ACECA, Federación Almeriense de Asociaciones de Minusválidos Físicos, CERMI, Ayuntamiento de Roquetas de Mar, a todos los colaboradores de ExpoIntegra y, especialmente, a los siguientes Centros Especiales de Empleo de Andalucía su labor en este certamen:**

ADIPA • Ajardinamientos Nevada, SL • APS Compañía para la Integración • ARTEDISCAP • Artes Gráficas Famhu, SL
Asoc. Promoción del Minusvalido "PROMI" • ASPAS CEE • Azahara Sur, SL • CEE Movilidad y Autonomía, SL
CEE Carce (Ferd. Prov. Asoc. De Minusv.) • CEE Arte Manual, SL • CAMGRAM, SL • CEADAM, SLU • CEDEPA • CEE Amanecer, sl
CEE Amivel • CEE El Saliente • CEE Fepamic, sl • CEE Integra Granadinas Alcaparras • CEE PAZ Y BIEN • CEE UPA-CE Jerez, SL • Centro And. De Integración Laboral Unificada, SL • Centro de Formación Antaya, SL • Centro de Trabajo Antares, SL • Centro Especial de Empleo APM Iberia • Centro Especial de Empleo Aprompsi • Centro Especial de Empleo Aspromanis • Centro Especial de Empleo Sermi • Centro Especial de Empleo Afanas Cádiz • D.M.T. 96, SA • FEM FOTOS, SA • G.C. Camf. SL Unipersonal • G.C. Camf., SLU • G.C. Famf, SLU • G.E.S. Jaén, SL • Gestión de Servicios la Cartuja, Gesser, SL
Grupo Empresarial San Roque, SL • HBI I Digital, SLL • Hotel Fuente de las Piedras, SL CEE • Indesur, informática y decoración del Sur, SL • Instalaciones Friluz, SL • José Manuel Molina Castro, SL • Manufacturas Sisaldown, SLU • Minuplast, SAL • Minus Naturaleza, SL • Monte Calpe Asansull • Multiser del Mediterráneo, SL • München Sistemas, SL • portuffisco, SL • Prestiser Atolmi, SL • Proazimut, SL • Proilabal, Promoción de Inic. Almerienses, SL • Promociones Alcacin, SL • Proyectos industriales • Maconi, SL • Saitma, sca De Interés social • Servicios Laborales Formativos, SL • Sifa, SL • Técnicas Ornamentales y Agrícolas, SL • Trabajadores Especiales Casa y Empresa, SL • VerdiBlanca Asoc. Minusválidos • Viveros Discaflor, SL.



JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

ExpoIntegra
2003



FONDO SOCIAL EUROPEO



OBJETIVO: EL EMPLEO

LA JUNTA DE ANDALUCÍA, A TRAVÉS DE LA CONSEJERÍA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO, PROMUEVE LA CREACIÓN DE EMPLEO ESTABLE, PRESTANDO UNA ESPECIAL ATENCIÓN A LOS JÓVENES, MUJERES, PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y COLECTIVOS CON ESPECIALES DIFICULTADES DE ACCESO AL MERCADO LABORAL.

INFÓRMATE EN NUESTRA WEB: <http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico>



CONSEJERÍA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO



Andalucía, Imparable