

# revista de **EMPLEO**

Servicio Andaluz de Empleo. Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico. Junta de Andalucía

Año 2 - Número 4 - octubre de 2003

## **Aerópolis**

**El Parque Tecnológico y Aeroespacial de Andalucía**

### Empleo en Andalucía

**El Servicio Andaluz de Empleo completa todos sus pasos administrativos**

**IV Muestra de las Profesiones y el Empleo, Empléate 2003**

### Pensando en el empleo

**Empresas de trabajo temporal y prevención de riesgos laborales**

**Hablamos con...**

**Manuel López Casero**

**Secretario general de Industria y Desarrollo Tecnológico**



Servicio Andaluz de Empleo  
CONSEJERÍA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

# Un reto de futuro

UNA MIRADA AL UNIVERSO DEL EMPLEO PARA LA JUVENTUD ANDALUZA



Instalación expositiva que tiene como objetivo invitar a la juventud andaluza a reflexionar sobre cuestiones de interés para su futuro personal y profesional.

En ella se podrán realizar actividades diversas, de las cuales se podrá extraer, además de una experiencia grata y divertida, algún juicio interesante sobre lo laboral.

Está previsto que esta instalación realice itinerancias por las ocho provincias andaluzas, posibilitando con ello que toda la juventud que lo desee, pueda visitarla.

Para más información:

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

## edita:

Servicio Andaluz de Empleo  
Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico  
Junta de Andalucía

### Consejo de Redacción

Presidente:  
Consejero de Empleo y Desarrollo Tecnológico

Vicepresidente:  
Director gerente del Servicio Andaluz de Empleo

### Vocales:

- Director general de Intermediación
- Directora general de Fomento del Empleo
- Director general de Formación Profesional Ocupacional
- Secretario general del SAE

### Comité de Redacción:

- Jefa del Servicio de Estudios e Iniciativas de Empleo
- Jefa del Servicio de Incentivos al Empleo
- Jefe de Servicio de Intermediación y Orientación Laboral
- Servicio de Inserción Laboral y Programas Comunitarios
- 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

### Versión en Internet:

<http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/revistaempleo>  
email: [revistaempleo@juntadeandalucia.es](mailto:revistaempleo@juntadeandalucia.es)

### Realización:

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

### Imprime:

Coria Gráfica

### Depósito Legal:

SE-3609-02

### ISSN:

1695-6540

### Tirada:

18.000 ejemplares

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



## EDITORIAL

**4** Rafael Herrera, director gerente del Servicio Andaluz de Empleo

## HABLAMOS CON...

**6** Manuel López Casero, secretario general de Industria y Desarrollo Tecnológico

## DESDE LA CONCERTACIÓN

**9** Se publica el Informe de Seguimiento sobre el V Acuerdo de Concertación Social

## EMPLEO EN LO LOCAL

**10** UTEDLT, primeros resultados en un proceso de gestión innovador

**12** Proyectos de Interés Social

## EMPLEO EN ANDALUCÍA

**13** El Servicio Andaluz de Empleo completa todos sus pasos administrativos

**16** IV Muestra de las Profesiones y el Empleo en Andalucía, *Empléate 2003*

**18** Trabajando en la calidad del Servicio de Orientación de Andalucía

**20** Un reto de futuro. "Una mirada al universo del empleo para la juventud andaluza"

**22** El Consejo Económico y Social de Andalucía (CES-A)

**25** El Programa STAGE alcanza su segunda edición

**26** Proyecto Picasso, una puerta hacia la inserción laboral en empresas de Economía Social

**28** Los 21 Proyectos Equal, en los que está presente el Servicio Andaluz de Empleo, han cubierto su primer año de ejecución

**30** El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, veinte años de diálogo y concertación social en Andalucía

**33** Medidas de Impulso de la Sociedad del Conocimiento en Andalucía

**35** Estadísticas y Análisis

## REPORTAJE

**38** Aerópolis, el Parque Tecnológico y Aeroespacial de Andalucía

## EMPLEO EN EUROPA

**41** El futuro de la Estrategia Europea del Empleo

## PENSANDO EN EL EMPLEO

**44** Empresas de trabajo temporal y prevención de riesgos laborales.  
*Fermín Yébenes Saélicas*

## PUBLICACIONES

## TABLÓN

**51** Glosario

**51** Preguntas y respuestas

**51** Noticias

### Colaboran en la redacción de este número:

Juan Carlos Díaz, Maite García Márquez, Maite García Pérez, Clara Carmona, Ana Caravaca, Carmen Amorín, Susana Muñoz, Susana Aragón, Gines Cabanes, Rafael Rossi, Nuria Bolaños, Federico Pozo, Eva Navarrete, Carmen Rodríguez, Ruth Barco, Susana Pérez, Xenia García, Macarena Jiménez, Pilar Pantoja, M<sup>a</sup> José Cañete, Mariví Gómez, Pablo Román, Ángel Llera, Cristina Suero, Lola Rosell, Oliva Manzorro, Ángeles Martínez y Pedro Trapero.

### Agradecimientos:

Antonio José Diz-Lois, Víctor de Santos, Ana Ávila y Servicio de Biblioteca de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía.

## Editorial



**E**

l Servicio Andaluz de Empleo abre una página nueva en la historia de Andalucía. Por primera vez el Gobierno andaluz tiene competencias en materia de intermediación en el mercado de trabajo. De este modo, contamos con más recursos humanos y materiales, nuevos programas

de formación al servicio del empleo y con las mismas ilusiones de siempre por poner a esta Comunidad en el lugar que se merece: entre las regiones de España que destacan por la creación de empleo.

En el marco de la segunda modernización de Andalucía, hemos querido que el Servicio Andaluz de Empleo se rija por una serie de principios que para nosotros son fundamentales. Así, este órgano gestor de las políticas activas de empleo va a ser en primer lugar, garante del cumplimiento del artículo 14 de nuestra Constitución para que el acceso al trabajo se realice en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, jóvenes y mayores...Al servicio de este principio ponemos criterios de discriminación positiva que reequilibren las desigualdades existentes en el mercado laboral, en la creencia de que la igualdad es la base para construir una sociedad mejor formada, más justa y libre.



**Rafel Herrera Gil**

*Director gerente del  
Servicio Andaluz de Empleo*

Los andaluces sabemos bien cuáles son las consecuencias de la aplicación de políticas insolidarias, no en vano hemos tenido que destinar más de veinte años a superar la situación de subdesarrollo en la que estábamos inmersos como consecuencia del abandono que durante años hemos sufrido. Hoy, desde la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, trabajamos con ahínco por favorecer la igualdad en la formación de nuestros recursos humanos, en el acceso al empleo y también en la igualdad territorial, invirtiendo allí donde más se necesita, distribuyendo los recursos con justicia y equidad para evitar los desequilibrios interterritoriales.

La consecución de más y mejor empleo, que es el objetivo prioritario de la Junta de Andalucía, requiere, además, de la colaboración y coordinación de todos los que en esta materia tenemos algún tipo de responsabilidad: entidades y organismos públicos y privados, agentes sociales y económicos... porque trabajar en una misma dirección y sumar recursos multiplica resultados y esta Comunidad necesita mejorar la cantidad y calidad del empleo creado.

Queremos un mercado de trabajo transparente porque estamos convencidos de que sólo en un espacio en el que se dejen ver con claridad oferentes y demandantes, es posible que ambos actores coin-

cidan y, para ello, y a su servicio, ponemos los sistemas de prospección, información, orientación e intermediación laboral. Apostamos también por la calidad del servicio para trabajadores y empresas con un sistema de gestión ágil que ahorre tiempo, reduzca trámites burocráticos que, en definitiva, anime a quienes quieran emprender y crear empleo y a quienes inicien el camino de su búsqueda.

Andalucía va a apoyar a todo el que tenga ideas innovadoras y quiera materializarlas en proyectos empresariales porque el fomento de la innovación es un motor imprescindible de la nueva economía. Con menos herramientas de las que hoy disfrutamos, la Junta de Andalucía ya ha demostrado su capacidad y su vocación de apostar por el empleo en nuestra Comunidad. Ahora, con las Políticas Activa de Empleo recién transferidas y la puesta en marcha del Servicio Andaluz de Empleo, el trabajo será más efectivo, los resultados mejorarán notablemente y, en definitiva, la calidad de vida de los hombres y mujeres de Andalucía seguirá acercándose cada día más a las regiones más avanzadas de España y Europa.

Finalmente quiero saludar a quienes hacen posible esta publicación que nos permite contactar con los protagonistas de las políticas de empleo: empresarios, docentes, funcionarios y agentes sociales. A todos ellos reitero nuestra disposición a compartir e impulsar iniciativas.

## Hablamos con...

**Manuel López Casero,  
secretario general de Industria y Desarrollo Tecnológico**

# “Queremos que Andalucía sea una de las regiones más innovadoras de Europa”

**El secretario general de Industria y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía, Manuel López Casero, nació en 1956 en El Castillo de las Guardas (Sevilla) y es titulado en Ingeniería Técnica Industrial en las ramas de Química Industrial y Mecánica por la Universidad de Sevilla. Antes de su llegada a la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, desempeñó un cargo de responsabilidad en RENFE y, en el ejercicio libre de su profesión, ocupó distintos cargos en varias instituciones como la Gerencia del Colegio Oficial de Ingenieros Industriales de Andalucía Occidental y la de la Asociación Territorial de Ingenieros Industriales de la misma demarcación. Antes de llegar a la Secretaría General de Industria y Desarrollo Tecnológico, ocupó el cargo de director general de Desarrollo Tecnológico e Incentivos, participando activamente en el diseño y aplicación del Plan Director de Innovación y Desarrollo Tecnológico de Andalucía (PLADIT).**



**Está usted al frente de áreas estratégicas como la Industria y el Desarrollo Tecnológico ¿Cuáles son las principales líneas de actuación que se van a llevar a cabo?**

Desde la Secretaría General venimos desarrollando diversas actuaciones marcadas por un amplio y laborioso esfuerzo de planificación previo, iniciado al principio de la legislatura, y que ahora está empezando a dar sus frutos más “palpables” para los ciudadanos. Estoy hablando por supuesto del Plan Director de Innovación y Desarrollo Tecnológico de Andalucía (PLADIT), pero también del Programa Industrial de Andalucía (PIA), del Plan Energético de Andalucía (PLEAN) o de todo el esfuerzo que la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico está desarrollando en torno al sector aeronáutico. Creemos que se trata de áreas de gestión en la que la improvisación no constituye un camino adecuado y en las que debíamos desarrollar previamente un intenso trabajo de planificación, que ya está dando resultados más que positivos

**¿Cuáles son los elementos diferenciadores del PLADIT?**

Creo que su propia existencia es ya un elemento diferenciador. Es la primera vez que Andalucía cuenta con un plan que aborde la investigación, el desarrollo tecnológico, la innovación y su relación

con la investigación en el contexto ciencia-tecnología-empresa. Y, como dije antes, no podíamos improvisar o pensar a corto plazo. Debíamos elaborar desde una regulación básica que definiera lo que es un parque tecnológico, un tecnoparque o un centro de innovación y tecnología, hasta un soporte básico que sirviese de nexo de unión en la red como la Red Andaluza de Innovación y Tecnología (RAITEC) y el Portal de la Innovación, que supera ya el centenar de agentes tecnológicos registrados y al que puede acudir cualquier empresario buscando servicios tecnológicos. Hoy ya podemos hablar de resultados, pero todo ha partido de una planificación previa como el PLADIT. Y quizás lo que los andaluces están percibiendo más de cerca, o como más tangible, es lo que nosotros denominamos infraestructura tecnológica, que son los 27 espacios tecnológicos en los que participamos o que impulsamos, algunos ya en marcha

**¿En qué medida ayudarán a la industria andaluza los nuevos proyectos en materia de Desarrollo Tecnológico e Innovación que se están desarrollando?**

Más que ayudar, nosotros pretendemos que la iniciativa privada acabe siendo la protagonista de esos proyectos, y consideramos que, sin contar con la colaboración y la implicación de las empre-

sas, muchos agentes tecnológicos podrían nacer sin contenido o abocados al fracaso. Cartuja 93 y el Parque Tecnológico de Andalucía, con pleno protagonismo de las administraciones, han sido dos modelos eficaces y cuyos resultados están más que a la vista. En cambio, nuestro modelo actual es un segundo paso en el que necesitamos la compañía del sector privado. Estoy hablando de proyectos que ya son una realidad como el Centro de Innovación y Tecnología (CIT) de la Piedra Natural, en Macael, o de espacios que ya están en construcción como el CIT de la Madera; el Parque Joyero de Córdoba; el Campus de la Salud granadino o Aerópolis, que inauguraremos en unas semanas. Estos espacios son ya una realidad, pero hay más espacios que han superado la fase de proyecto y están a la espera de culminar algunos trámites para que se inicie su construcción.

### **¿Cómo se va a ayudar a la mejora de la competitividad y al desarrollo de empresas tecnológicamente avanzadas?**

La aparición de estos nuevos espacios tecnológicos tiene como objetivo básico la ayuda a la mejora de la competitividad de las empresas, con una implantación territorial que cubre las ocho provincias y que pretende impulsar sectores productivos locales que hasta ahora tenían que buscar los servicios tecnológicos fuera de la Comunidad o de nuestro país. Además, pretendemos que estos espacios tecnológicos contribuyan a que la I+D+I y su valor añadido no se escape de nuestra Comunidad, como ha ocurrido hasta ahora en muchas ocasiones. Por mencionar algunos casos concretos, este es el objetivo que perseguimos con iniciativas como el Tecnoparque de la Industria Auxiliar de la Agricultura en Almería; el Tecnoparque de la Industria Auxiliar del Transporte en la Bahía de Cádiz; el CIT de la Madera y el CIT del Textil en la provincia de Córdoba; el Parque Joyero cordobés; el Parque Rabanales 21, también en Córdoba; el CIT de la Cerámica en Bailén; el CIT del Plástico en Martos; el CIT del Residuo en Guillena...

Como se puede comprobar, casi todos los espacios están ligados a un sector productivo concreto.



### **En este contexto ¿qué papel juega la Red Andaluza de Innovación y Tecnología (RAITEC) en el tejido productivo andaluz?**

RAITEC no sólo agrupa a los agentes tecnológicos que estamos impulsando y los que ya están en marcha. A través de lo que hemos denominado el Portal de la Innovación, se ofrece en la red servicios tecnológicos a cualquier empresa de Andalucía, esté donde esté. Así, el CIT de la Piedra Natural en Macael no sólo es un espacio que redundará en el desarrollo tecnológico de las empresas ubicadas en este territorio almeriense. Cualquier empresa del sector del resto de Andalucía puede obtener beneficios de su investigación y acudir a sus servicios. Queremos ayudar a las empresas que no saben dónde acudir para resolver sus cuestiones empresariales, sean del tipo que sean. El Portal de la Innovación, de RAITEC, le dará la respuesta en un plazo de horas.

### **Tras la experiencia positiva desarrollada en la primera edición del Programa de Servicios Tutelados de Asesores para la Gestión Empresarial (STAGE), ¿cómo se reforzará la idea que dio origen al programa en su segunda edición?**

Hemos acotado los sectores que se beneficiarán de los becarios acogidos al programa. Ha dado muy buen resultado hasta ahora en las pymes que se han sumado, pero queríamos definir más tanto la procedencia de las empresas que se pueden acoger, como las titulaciones de los becados, para incidir aún más en sectores productivos y estratégicos. En cualquier caso, el objetivo que perseguíamos, que era que las pymes se nutrieran de nuevas formas de gestión con la aportación de nuevos conocimientos por parte de los recién titulados y que los becados por su parte, tuviesen una primera oportunidad laboral para poder encontrar un empleo, creo que se ha cumplido casi al cien por cien.

### **La Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico está facilitando también la incorporación de las familias andaluzas en el uso de las nuevas tecnologías ¿cómo se está desarrollando esta iniciativa?**

Bueno, creo que el esfuerzo que se ha hecho desde la Consejería de Empleo y Desarrollo



**“Queremos impulsar y ayudar a las empresas que no saben dónde acudir para resolver sus cuestiones empresariales. El Portal de la Innovación, de RAITEC, le dará respuesta en el plazo de horas”**

Tecnológico puede decirse que es más que importante. En la primera convocatoria llegamos a más de 77.000 familias a las que subvencionamos la compra de equipos informáticos y opcionalmente la conexión a Internet, y en esta convocatoria vamos a sobrepasar las 100.000 familias.

**¿Cómo se está ayudando a las pequeñas y medianas empresas andaluzas en materia de innovación empresarial?**

Además del soporte que las empresas encuentran en nuestras delegaciones provinciales y en las gerencias del IFA en todo lo referente a instrumentos de financiación de inversiones, hemos creado tres



redes que dan cobertura a todo el territorio andaluz. Me refiero a RAITEC, ya mencionada anteriormente, a la Red Andaluza de Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Local y Tecnológico (RAUTE) y a la Red de Escuela de Empresas. Estas redes, trabajando de forma coordinada y de forma proactiva desde todos los puntos de Andalucía, harán que nuestra región, en los próximos años, sea la región más innovadora de España y una de las más innovadoras de Europa. Con esta vertebración del territorio no sólo conoceremos las necesidades de nuestras empresas sino que las medidas que estamos poniendo en marcha para resolverlas están llegando más fácilmente a sus destinatarios. Programas como Ciberpyme y Ciberpyme Plus, con más de 35.000 empresas adheridas, o Arco e Iris, dirigidos a las empresas de economía social, con miles de empresas participando, son un ejemplo de esta coordinación.

**El Decreto de Medidas de impulso a la Sociedad del Conocimiento en Andalucía propone siete medidas importantes para la incorporación de las empresas andaluzas en la Sociedad del Conocimiento ¿cómo se va a desarrollar el calendario de estas iniciativas?**

Ya hemos aprobado casi todo el paquete normativo que correspondía a la Consejería y todos los programas están ya en marcha. Recientemente hemos aprobado las ayudas para las primeras empresas que se han acogido a las órdenes y creemos que, por ahora, estamos teniendo una buena aceptación. Estas órdenes recogen ayudas para proyectos de I+D+I de las empresas, en particular para el sector de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y para los agentes tecnológicos calificados y pertenecientes a RAITEC, ayudas para promover redes empresariales, para la renovación tecnológica del sector audiovisual y para la incorporación de doctores y tecnólogos, sin olvidar el fomento para la creación de empresas de base tecnológica aportando capital semilla y capital riesgo a través del fondo tecnológico creado en el IFA.

# Se publica el Informe de Seguimiento sobre el V Acuerdo de Concertación Social

**L**a Comisión General de Seguimiento aprobó el pasado 29 de julio del presente año el Informe de Seguimiento del V Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, elaborado por la Consejería de Economía y Hacienda, la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, la CEA, UGT-Andalucía y CCOO-Andalucía

La información disponible y recogida en dicho Informe pone de manifiesto que el balance global de la ejecución del V Acuerdo de Concertación Social de Andalucía es positivo. Por una parte, son numerosas las actividades iniciadas gracias a su ejecución. Por otra, se observa un impacto favorable en la evolución de los indicadores socioeconómicos.

Dicho informe aborda, en primer lugar, un análisis de la evolución de la actividad productiva y del mercado de trabajo en Andalucía y, en segundo lugar, analiza la ejecución de las actuaciones realizadas fruto del V Acuerdo, señalando las más destacadas y determinando aquellas actuaciones a impulsar con carácter prioritario. Hay que tener en cuenta que la puesta en marcha del V Acuerdo ha coincidido con un período en el que la economía mundial ha experimentado una notable ralentización e incluso una crisis económica en algunas áreas, afectando de manera especial a los intercambios comerciales, que han experimentado un importante retroceso, de un -4%, en 2001, el mayor desde 1982. En Andalucía, en cambio, el porcentaje que supone el comercio exterior en el Producto Interior Bruto era del 17% en 1991, mientras que en el año 2001 se elevó hasta la cuarta parte del mismo, es decir, un 24,8%.

Estos resultados alcanzados por la economía andaluza en el período de ejecución del V Acuerdo adquieren mayor relevancia si se consideran sus efectos sobre el mercado laboral. Los indicadores



disponibles ponen de manifiesto que, por un lado, continúa el proceso de creación de empleo que se registra desde mediados de la década de los noventa y, por otro, que dicho proceso está siendo más intenso en Andalucía que en el conjunto nacional. Pero esto también se aprecia desde el punto de vista de la actividad productiva, pues, según el Instituto Nacional de Estadística (INE), el tejido empresarial andaluz es el segundo en número de empresas de las comunidades autónomas españolas, con 384.086 empresas. Su evolución durante el año 2001 y hasta marzo del 2002, considerando las sociedades que se crean y las que se disuelven, se ha visto traducido en 20.823 nuevas compañías. Por otra parte, también cabe destacar las actuaciones en materia de incorporación a la denominada Sociedad del Conocimiento, una de las novedades más notorias del V Acuerdo. En este apartado, el pacto contempla un conjunto de medidas que pretenden incidir en los diferentes actores del proceso: empresas, administración y hogares. Asimismo, son tres las categorías de actuaciones que se establecen: I+D en el sector público y empresarial, innovación empresarial, e incorporación a las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC) de las empresas, del sector público y de los hogares. Después del tiempo transcurrido, el cumplimiento del V Acuerdo de Concertación Social de Andalucía

arroja el siguiente balance. De las 214 medidas contempladas en el Pacto, 184 se encuentran ya iniciadas o en ejecución, lo que supone un 86% del total. Asimismo, se constata que, en su conjunto, la ejecución del Acuerdo contribuye a la creación de empleo y al desarrollo de las actividades productivas en Andalucía, mientras que, en cuanto al desarrollo y seguimiento del V Acuerdo y en su período de vigencia, se han constituido y están en funcionamiento un total de 37 comisiones y grupos de trabajo.

## Empleo en lo local

# UTEDLT, primeros resultados en un proceso de gestión innovador

La Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico ha puesto en marcha durante el año 2003, a través del programa de Unidades Territoriales de Empleo Desarrollo Local y Tecnológico (UTEDLT), una innovadora experiencia de planificación y gestión de actuaciones dentro del ámbito del empleo en el conjunto del territorio andaluz.

En este nuevo modelo de organización prima la búsqueda en la mejora de las condiciones y calidad del empleo en los entornos locales. Las estrategias de empleo se tratan de forma integral, considerando el fenómeno del empleo en todas sus vertientes y desarrollando por ello acciones encuadradas en los ámbitos de la información, la dinamización, la investigación y el asesoramiento técnico, entre otros.

### Los instrumentos

Para garantizar la viabilidad de este nuevo modelo de organización, funcionamiento y gestión, se han puesto en práctica varios instrumentos y herramientas puestos en práctica. Entre estos, destacan los Contratos Programa (de los que se habla detalladamente en el nº 3 de la *Revista de Empleo*) así como el portal telemático de la Red Andaluza de Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico (portal RAUTE).

El desarrollo de estos instrumentos responde a dos objetivos básicos y consustanciales al carácter propio de las Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico. Por un lado, permiten orientar la planificación del trabajo de las UTEDLT hacia la consecución de objetivos estratégicos específicos y, por tanto, al desarrollo de acciones y medidas encaminadas a la consecución de resultados igualmente concretos. Esta planificación se establece mediante la identificación de indicadores de realización de los objetivos, lo que permite a cada UTEDLT cuantificar inicialmente los resultados que prevé alcanzar.

Por otro lado, el portal RAUTE permite dar cumplimiento a una de las condiciones básicas a cualquier programa: un transparente y fácil seguimiento de los resultados que se van obteniendo, así como de su difusión y transferencia.

Es gracias a estos instrumentos por lo que podemos adelantar algunos de los principales logros obtenidos hasta la fecha, así como avanzar un primer análisis del trabajo realizado por las UTEDLT a lo largo del primer semestre del año. De las acciones y objetivos comprometidos en los Contratos Programa 2003 entre la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico y las UTEDLT, los datos más relevantes se presentan a continuación.



### Los resultados

En el primer año de implementación del modelo, la visualización de las UTEDLT en los territorios resulta fundamental. Las Unidades han tenido como uno de sus principales objetivos en estos primeros meses darse a conocer a ciudadanos y ciudadanas, empresas y otras entidades del territorio. Por ello, las acciones relativas a información y difusión destacan en su nivel de ejecución.

En concreto, las reuniones informativas, el diseño y la distribución de material impreso de difusión, las visitas a empresas, etc. se han situado por encima del nivel de ejecución esperado. Destacan las 1.092 acciones de difusión a través de medios de comunicación (más del 83% de la ejecución total prevista para Andalucía en el año 2003), las 10.482 visitas a empresas para informarlas sobre los servicios que prestan las UTEDLT, las 1.009 reuniones o sesiones informativas ya realizadas (sobre las 654 estimadas inicialmente para todo el año) o las 38.916 acciones divulgativas sobre programas e incentivos al Desarrollo Tecnológico que se han desarrollado hasta la fecha.

En segundo lugar, además de las acciones destinadas a darse a conocer en el territorio, las UTEDLT han hecho especial hincapié en acercar la gestión de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico a la ciudadanía, y en todo aquello que, en definitiva, permita mayor agilidad en los trámites necesarios. En este ámbito, entre los resultados obtenidos tienen especial relevancia aquellos referidos a la tramitación de incentivos, gestión exter-

na y registro. Los resultados obtenidos hasta la fecha superan ya los estimados inicialmente para todo el periodo 2003. Predominan las tramitaciones de los programas de desarrollo tecnológico, que con 35.048 acciones multiplica por seis las previsiones iniciales. De este conjunto de acciones, la mayoría pertenece al programa de Apoyo a las Familias andaluzas. Asimismo, el apoyo a la tramitación de ayudas e incentivos en materia de empleo, con 6.037 acciones realizadas y 64.278 solicitudes tramitadas, da una idea del grado de implantación y confianza conseguidos por las UTEDLT. Nivel de implantación que se observa también en la tramitación de 2.617 iniciativas y proyectos encuadrados en el programa de autoempleo de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico.

En tercer lugar, destacan las actividades relativas a la asistencia técnica, una de las principales funciones que desarrollan las UTEDLT. En este sentido, las acciones de asesoramiento técnico para la planificación de proyectos y la asistencia al desarrollo de proyectos de empresa han alcanzado un alto grado de implantación. Son 1.166 las colaboraciones y actuaciones de asesoramiento técnico desarrollado en la planificación de proyectos promovidos por agentes de los territorios donde actúan las UTEDLT. De igual forma, se ha asesorado, acompañado o tutorizado a 3.273 personas emprendedoras en la construcción de su proyecto empresarial, dato ciertamente relevante sobre el impacto de las UTEDLT en el asesoramiento para la creación de empresas, sobre todo cuando se trata de acciones específicas dirigidas a jóvenes o mujeres, colectivos sobre los que se han realizado 400 y 233 acciones específicas de captación y sensibilización, respectivamente.

Junto a estas medidas prioritarias para las Unidades durante este periodo 2003, destacan otras que resumimos con mayor brevedad, pero que, sin duda, permiten reconocer el esfuerzo desarrollado por el personal que compone las UTEDLT.

En este sentido, la participación de las UTEDLT en diversos eventos, como ferias, seminarios, exposiciones, etc., alcanza el número de 386 participaciones. Un tipo específico de asesoramiento de gran interés tanto para entidades públicas como privadas, como es la asesoría sobre fórmulas de financiación, se traduce en datos en el asesoramiento a 549 entidades, un número sin duda significativo para estos primeros meses de interven-



ción. Asimismo, han sido 2.813 las empresas generadoras de empleo asistidas hasta la fecha.

Como último bloque de resultados del trabajo realizado por el equipo de profesionales de las UTEDLT durante estos meses de 2003, conviene destacar la información obtenida a través de la gestión de citas con personas usuarias del servicio.

De este modo, como resumen significativo puede decirse que las UTEDLT han realizado 65.716 citas, a través de las cuales se han atendido a 48.355 usuarios y usuarias diferentes, fueran estas personas, empresas o cualquier otro tipo de colectivo. Concretando por tipología de usuario, de los 48.355 usuarios/as, el 27,2% han sido empresas, el 71,3 % particulares, entre los que se encuentran emprendedores/as, y el resto (1,42%) otras entidades y colectivos. Lo que en datos absolutos suponen 13.154 empresas, 34.512 particulares y emprendedores/as y 689 entidades y colectivos.

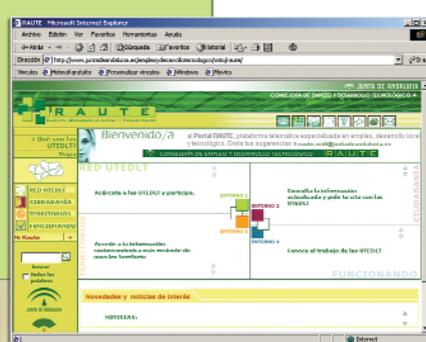
Por áreas de trabajo, las atenciones se han centrado fundamentalmente en gestión/tramitación (35%), materia de empleo (17%), información (15%) y acciones de dinamización (12%).

En síntesis, gracias a la puesta en marcha de un modelo de gestión por objetivos y de instrumentos capaces de medir los niveles de consecución, podemos enunciar los resultados concretos de las UTEDLT hasta la fecha. Con ello conseguimos información clara y relevante sobre diversos aspectos. El primero, el impacto del programa en los territorios. El segundo, la adecuación de los resultados a la concepción inicial del programa, lo que permite corregir desviaciones e incidir en aquello que más relevancia tenga para los objetivos básicos del programa. El tercero, el nivel del esfuerzo realizado por los recursos humanos de las UTEDLT como principales agentes capaces de asegurar el éxito del programa.

## PORTAL RAUTE

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

El Portal RAUTE es una herramienta integral dirigida a satisfacer las necesidades de información y asistencia de los profesionales que trabajan en las UTEDLT y de empresari@s, emprendedor@s y entidades del entorno local andaluz.



### 5 ENTORNOS, 5 ESPACIOS DIFERENTES

- Trabajo en red: **RED UTEDLT**
- Asistencia a empresarios y entes locales: **CIUDADANÍA**
- Investigación-Observación del ámbito local andaluz: **TERRITORIOS**
- Contratos Programa y Sistemas de evaluación y transferencia: **FUNCIONANDO**
- Visualización de resultados y productos: **VISUALIZA**



JUNTA DE ANDALUCÍA  
CONSEJERÍA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO



## Empleo en lo local

# Proyectos de Interés Social

**E**l Servicio Andaluz de Empleo ha puesto en marcha los Programas de Creación de Empleo mediante el desarrollo de Proyectos de Interés Social. Estas ayudas tienen vigencia desde el 22 de agosto de 2002, fecha en la que se publicó en el BOJA la Orden de 4 de julio de 2002, que ha desarrollado el Decreto 141/2002, de 7 de mayo. Esta Orden establece dos líneas básicas de incentivos, por una parte el fomento de proyectos que, con gran proyección social, requieran la contratación de personas desempleadas. Esta línea de ayudas consiste en la entrega de cantidades a tanto alzado tasadas por la propia Orden, por cada contrato realizado, en función de los distintos grupos profesionales. En cuanto a los beneficiarios, podrán acceder a estas ayudas tanto las entidades sin ánimo de lucro que tengan, como mínimo, implantación en el ámbito territorial de nuestra Comunidad Autónoma, así como las entidades locales.

Por otro lado, la segunda línea de ayudas que establece la Orden consiste en la cofinanciación de proyectos en hasta un 80 % de su coste global. En este caso, serán sólo las entidades locales las posibles beneficiarias de las ayudas.

A pesar del poco tiempo de vigencia de esta Orden, la Dirección General de Fomento del Empleo del Servicio Andaluz de Empleo se ha volcado en su puesta en marcha y ha conseguido que sean un gran número de entidades locales andaluzas las que han podido beneficiarse ya de estas ayudas.

En este sentido, este Programa de Apoyo al Empleo está permitiendo que entidades locales de escasos recursos puedan realizar mejoras, tanto en sus infraestructuras como en los servicios que prestan a sus vecinos, al mismo tiempo que permite el acceso al mercado de trabajo a personas desempleadas de su ámbito territorial.

De este modo, a lo largo del presente año se han puesto en marcha más de 120 proyectos desarrollados por unas 90 entidades locales del más diverso ámbito territorial. Dichos proyectos abarcan actuaciones de las más variadas, siempre bajo el denominador común de generar empleo en la correspondiente zona.

En cuanto a la variedad de proyectos se recogen a continuación



ejemplos de algunos de ellos que muestran la versatilidad que puede llegar a tener esta línea de ayudas:

- construcción de casas rurales;
- construcción de centros polivalentes;
- construcción de viveros;
- urbanización de viales;
- redes locales de guarderías;
- construcción de residencias de la tercera edad;
- construcción de centros de empresas;

Para el desarrollo de este Programa, el Servicio Andaluz de Empleo ha destinado hasta la fecha la cantidad de 6.289.150 euros y tiene previsto cerrar el ejercicio con una inversión total cercana a los 8.500.000 euros.

En cuanto a la distribución geográfica de las ayudas hay que señalar que las mismas alcanzan a todo el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma, favoreciendo proyectos desarrollados por entidades locales. Este alcance muestra el desarrollo en un importante número de localidades de las ocho provincias andaluzas.

Por último, y como dato central de estas actuaciones, hay que resaltar que los proyectos incentivados hasta la fecha supondrán que más de 2.100 andaluces/as puedan contar con un empleo que en muchos casos, y en función de los objetivos planteados por cada proyecto, permitirá que dichos empleos se conviertan en contrataciones estables.



## El Servicio Andaluz de Empleo completa todos sus pasos administrativos

**En junio constituyó su Consejo de Administración y en septiembre se aprobó la integración en el SAE como personal de la Junta de Andalucía de los más de 1.600 trabajadores transferidos por el INEM**

**E**l Servicio Andaluz de Empleo (SAE) ha completado durante estos meses los pasos administrativos necesarios tras el traspaso de las políticas activas de empleo a la Junta de Andalucía, materializado formalmente el 1 de mayo de este año tras su publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE) un día antes. Y estos pasos se han dado con rapidez para permitir que el SAE pueda estar a pleno rendimiento en el menor tiempo posible. El pasado 13 de junio se constituyó su Consejo de Administración, el órgano que se encargará de elaborar las propuestas de los planes y programas que gestionará el SAE y en el que participan, además de la Junta, las organizaciones sindicales y empresariales más

representativas y los municipios a través de la FAMP. En su composición, la Presidencia del Consejo de Administración del SAE la ocupa el titular de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, José Antonio Viera, y está integrado además por 18 vocales, de los cuales nueve son designados por la Consejería, cuatro por las organizaciones sindicales más representativas en estos momentos (CCOO y UGT), cuatro por las principales organizaciones empresariales (CEA) y uno por la Federación Andaluza de Municipios y Provincias (FAMP). El Consejo de Administración también tiene entre sus atribuciones aprobar el borrador de anteproyecto de presupuesto así como

## Por su composición y funciones, el SAE es actualmente el servicio público de empleo más avanzado de España, en cuanto a la participación de agentes sociales e instituciones

su memoria y cuentas anuales, realizar propuestas sobre las iniciativas normativas del SAE (ordenes, decretos y resoluciones), y mantener un seguimiento y evaluación de las actividades del servicio. Durante este mes de octubre ha celebrado su segunda reunión desde su creación para debatir los presupuestos del SAE.

Por su composición y funciones, este órgano es actualmente el servicio público más avanzado de España, en cuanto a la participación de agentes sociales e instituciones, debido a la incorporación de la representación de las corporaciones locales.

Paralelamente a la constitución de este órgano, el consejero de Empleo y Desarrollo Tecnológico encabezó en el mes de junio un encuentro celebrado en Sevilla con los directores de las oficinas del SAE, responsables del servicio y delegados en las provincias. Durante este encuentro se analizaron tanto la situación actual del servicio como las estrategias que la Junta quiere introducir en el SAE para desarrollar un nuevo modelo de gestión de las políticas activas de empleo. Este encuentro ha sido también el punto de arranque para las periódicas reuniones de trabajo que se han mantenido en las distintas provincias durante estos meses.

Para completar estos primeros pasos organizativos, el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía aprobó en su sesión del 2 de septiembre el Decreto que integra en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) de la Administración Autonómica al personal del INEM afectado por el traspaso de las políticas activas de empleo. Este Decreto ha fijado tanto la adecuación de la Relación de Puestos de Trabajo de la Junta a la nueva competencia como la integración de los más de 1.600 puestos de trabajo, entre personal funcionario y personal laboral transferido del INEM, al Servicio Andaluz de Empleo.

El Servicio Andaluz de Empleo dispone de una red de 192 oficinas traspasadas por el INEM y 170 centros de orientación laboral, nueve centros propios de Formación Profesional Ocupacional, 1.200 centros colaboradores en materia de Formación, 13 escuelas especializadas en formación de excelencia y 113 Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico (UTEDLT).

Todos estos servicios forman parte o colaboran con el SAE para lograr el objetivo de promover anualmente la formación de 95.000 desempleados en cursos de Formación Profesional Ocupacional, fomentar la constitución de 7.000 trabajadores autónomos, crear y mantener 400 puestos de trabajo para personas con minusvalía en Centros Especiales de Empleo y ofrecer orientación laboral a 130.000 personas. Igualmente, la red formada por las oficinas del SAE, los centros de orientación y las 113 Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico permite tener a más de 500 personas dedicadas a prestar servicios de intermediación y orientación laboral.

En dimensión, el SAE puede calificarse como el servicio público de empleo de mayor envergadura de España, con unos recursos económicos de alrededor de 800 millones de euros y más de 5.600 personas dedicadas a tareas de intermediación, asesoramiento, formación y gestión.





Con la constitución del SAE se han integrado los más de 1.600 puestos de trabajo derivados del traspaso de las políticas de empleo.



El SAE dispone de 192 oficinas traspasadas por el INEM y 170 centros de orientación laboral, nueve centros propios de FPO, 1.200 centros colaboradores en Formación, 13 escuelas de formación de excelencia y 113 UTEDLT.



En dimensión, el SAE se califica como el servicio público de mayor envergadura de España, con más de 5.600 personas dedicadas a tareas de intermediación, asesoramiento, formación y gestión.

## IV Muestra de las Profesiones y el Empleo en Andalucía, *Empléate 2003*

**D**urante los días 5, 6 y 7 de noviembre se celebra en Málaga una nueva edición de la Muestra de las Profesiones y el Empleo de Andalucía, *Empléate 2003*, organizada por la Junta de Andalucía en el seno del Consejo Andaluz de Formación Profesional. Las anteriores ediciones se celebraron en junio de 1997 y noviembre de 1999 en Sevilla y la última en octubre de 2001 en Córdoba.

En los últimos años, la Junta de Andalucía, en colaboración con los Agentes Económicos y Sociales, viene desarrollando un importante esfuerzo técnico y presupuestario, que está acompañado por las iniciativas que surgen de la sociedad andaluza y de sus organizaciones dirigido a la creación de empleo y al fomento de las actividades productivas, creadoras de puestos de trabajo. Creemos que es necesario dar a conocer públicamente la altura de este esfuerzo y de las muestras de dinamismo que nuestra sociedad ofrece continuamente.

La IV Muestra de las Profesiones y el Empleo de Andalucía, *Empléate 2003*, será para todos reflejo de tres aspectos trascendentales de nuestra realidad:

- lo que la formación profesional ofrece en Andalucía, tanto desde las entidades públicas como privadas, en sus distintos subsistemas (reglada, ocupacional y continua); en lo que se refiere a contenidos, cualificaciones y a las metodologías actualmente disponibles;
- las necesidades de las empresas andaluzas en lo que se refiere a la formación profesional de sus trabajadores;
- las iniciativas empresariales, sociales y públicas que se vienen desarrollando en nuestra región, con el objetivo de fomentar el empleo y la actividad productiva en sus distintos aspectos: promoción de empleo, innovación, economía social, etc.

De este modo, los principales objetivos de la Muestra son:

- exponer y debatir el conjunto de la oferta existente en el campo de la Formación Profesional en sus diferentes subsistemas, mostrando el mapa de los recursos formativos a los que se puede acceder en Andalucía;
- ofrecer las salidas profesionales más significativas con el fin de orientar las elecciones formativas y profesionales a aquellas actividades de mayor inserción laboral, poniendo en conexión las necesidades formativas de las empresas andaluzas con la oferta formativa que se da en nuestra Comunidad Autónoma;
- dar a conocer las políticas activas en el campo de la formación profesional y del empleo desarrolladas por las administraciones públicas, los agentes sociales, los centros de formación y las empresas, entre otras, mostrando sus puntos comunes y sus divergencias;
- constituir un punto de encuentro entre profesionales de la formación y el empleo, en el que se intercambien experiencias a través de seminarios, grupos de discusión, conferencias, etc.
- concienciar y sensibilizar sobre la importancia de la formación profesional y de la formación permanente, a lo largo de toda

la vida, como instrumento de adaptación a los vertiginosos cambios tecnológicos y productivos;

- estrechar los vínculos entre todos los actores que participan en el mercado de la formación y la orientación profesional hacia el empleo, incrementando la coordinación y el intercambio de ideas y experiencias;
- aproximar a sus potenciales usuarios las políticas activas de empleo que desarrollan los actores públicos, sociales y privados.

Los colectivos a los que la Muestra de las Profesiones y el Empleo se dirige prioritariamente son aquellos que han de tomar decisiones más o menos inmediatas sobre el desarrollo de su formación profesional, decisión de la que dependerán buena parte de sus futuras posibilidades de empleo.

Ello incluye no sólo a aquellos jóvenes que han de optar por una formación profesional concreta en un momento de su proceso educativo, sino también a un gran colectivo de personas para las que la formación puede ser una salida adecuada para romper con su situación de desempleo o en la mejora de su carrera profesional.

La IV Muestra de las Profesiones y el Empleo cuenta con una estructura similar a la de ediciones anteriores, esto es, con un espacio de exposición y un foro para la reflexión y el debate.

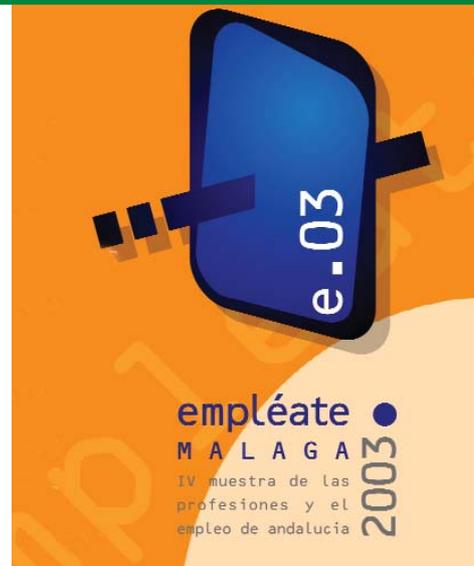
### Espacio de Exposición

Esta edición de la Muestra de las Profesiones y el Empleo presenta una novedad importante respecto a las anteriores, fruto de la reciente creación del Servicio Andaluz de Empleo como organismo autónomo adscrito a la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, que ha asumido las competencias en materia de empleo y cualificación profesional y en particular las siguientes: fomento del empleo, formación para el empleo, orientación profesional e información, prospección, registro de las demandas de empleo e intermediación en el mercado de trabajo.

Fruto de esta novedad, esta Muestra cuenta en su parte expositiva con un stand que formará parte de la zona institucional en el que se mostrarán los servicios que el recién creado Servicio Andaluz de Empleo ofrece a los ciudadanos en materia de empleo y cualificación profesional.

Así, el stand del Servicio Andaluz de Empleo (SAE) cuenta con una parte en la que se muestra un Centro de Referencia para la orientación profesional integrado dentro del Programa Andalucía Orienta, donde se desarrollan gran parte de las actividades que constituyen el quehacer diario de cualquiera de estos centros ubicados en las capitales de las ocho provincias andaluzas, con una atención individualizada a aquellas personas que así lo soliciten, con zona de autoorientación y un espacio para desarrollar sesiones grupales.

Además, en este stand se instala un modelo de oficina de las Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico (UTEDLT), dispositivos creados a través de consorcios con la Administración Local para fomentar la creación del empleo mediante nuevas actividades emprendedoras, el aprovechamiento de los recur-



esos endógenos de cada territorio, propiciar la incorporación de las nuevas tecnologías en las empresas locales y participar en la puesta en marcha de proyectos innovadores de desarrollo local.

Por último, este stand cuenta con un modelo de la nueva oficina del Servicio Andaluz de Empleo, donde se muestra la actividad y los servicios que se presten diariamente en ellas. Las oficinas se constituyen como la vía a través de la cual las personas demandantes de empleo pueden acceder a los servicios de políticas activas de empleo que mejor se ajusten a sus características y necesidades. Asimismo, son el instrumento de intermediación y acercamiento entre empresas y demandantes de empleo.

Además, en otra zona del stand institucional se muestra la oferta que en materia de empleo y de formación profesional ocupacional y reglada ofrece la Junta de Andalucía a través del SAE, de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico y de la Consejería de Educación y Ciencia.

Se distribuyen además en el espacio de la exposición dedicado al "Paseo del Empleo" el stand institucional de la Junta de Andalucía, compartido con la Consejería de Educación y Ciencia y la de Empleo y Desarrollo Tecnológico, el stand del Servicio Andaluz de Empleo (que incluye el Centro de Orientación, UTEDLT y Oficina del SAE), el stand de la Fundación de la Red Andaluza de Entidades de Economía Social (RAES), el IFA y los stand de los Agentes económicos y sociales representados en el Consejo Andaluz de la Formación Profesional (CEA, UGT y CCOO).

Por otra parte, en el espacio de exposición se contará con la presencia de centros y entidades públicas y privadas que participan activamente en todos los subsistemas de la formación profesional. Todas las familias profesionales están presentes en la Muestra, con la representación de institutos de Enseñanza Secundaria y de Formación Profesional, de centros propios de Formación Profesional Ocupacional, con un stand propio donde se muestran las especialidades formativas más representativas que se imparten en los mismos, y consorcios y escuelas especializadas participados por la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, representados en un stand único, así como centros colaboradores de la Junta de Andalucía.

En este espacio expositivo también hay un stand para difundir y dar a conocer los 21 proyectos acogidos en Andalucía a la Iniciativa Comunitaria Equal, cuyo socio representante es el SAE.

Como novedad, hay que destacar la representación de un stand de los centros de emprendedores de Andalucía, dependientes del SAE, como reflejo de la apuesta que se hace desde la Administración Autonómica a la cultura emprendedora como elemento generador de riqueza en nuestra Comunidad Autónoma.

Por último, la Muestra cuenta también con la participación de otros actores implicados en la Formación Profesional y el Empleo, como administraciones públicas andaluzas que gestionan programas de Fomento de Empleo y la Formación Profesional (ayuntamientos, mancomunidades, etc.), empresas, organizaciones no gubernamentales, humanitarias, etc., con necesidades de personal formado en determinadas tareas o actividades. Asimismo, están presentes organizaciones públicas, privadas o promovidas por las organizaciones empresariales y/o sindicales que desarrollan iniciativas dirigidas al fomento o a la creación de empleo en sus diversos aspectos: apoyo a la contratación, inserción laboral de colectivos con dificultades (discapacitados, mayores de 45 años, mujeres jóvenes, minorías, etc.)

### Espacio del Foro para la Reflexión y el Debate

A lo largo de los tres días de duración de la Muestra, se cuenta con la presencia de expertos en materia de Formación Profesional y Empleo que debaten sobre los siguientes temas de actualidad en materia de formación y empleo:

- los Servicios Públicos de Empleo;
- empleo y discapacidad;
- diseño del Catálogo de Cualificaciones. Experiencias en las comunidades autónomas;
- instrumentos para la intermediación;
- sistemas de formación profesional en la Unión Europea;
- nuevas tecnologías aplicadas a la Formación Profesional a distancia;
- experiencia de jóvenes emprendedores;
- empleo, formación y mercado de trabajo.

En definitiva, la IV Muestra de las Profesiones y el Empleo de Andalucía ha de ser un instrumento de gran relevancia para la consecución de los objetivos que se plantean y para acercar y dar a conocer a los ciudadanos los nuevos servicios que el SAE les ofrece. En las ediciones anteriores, celebradas en junio de 1997 y noviembre de 1999 en Sevilla, y en octubre de 2001 en Córdoba, participaron alrededor de 100 expositores y se superó la cifra de 30.000 visitantes, lo que evidencia el gran interés que este tipo de acto suscita, tanto entre los profesionales dedicados a la formación profesional y el empleo, como entre los jóvenes estudiantes que serán, en un futuro breve, los verdaderos protagonistas de la realidad laboral de nuestra Comunidad Autónoma. Esperemos que esta nueva edición de la Muestra tenga la misma buena acogida entre el público al que va dirigida.

## Empleo en Andalucía

# Trabajando en la calidad del Servicio de Orientación de Andalucía

## La gestión por competencias y el desarrollo de los profesionales de la orientación

La Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, a través de la Dirección General de Intermediación, puso en marcha en el año 2000 los servicios de Orientación Profesional Andalucía Orienta.

El programa de Orientación está integrado en el Servicio Andaluz de Empleo, constituyéndose como puerta de entrada a las políticas activas de empleo, recientemente traspasadas.

El cometido es apoyar a las personas desempleadas en su proceso de inserción laboral, motivándoles, asesorándoles y acompañándoles ante las dificultades encontradas en su acceso al mercado de trabajo.

El programa de orientación Andalucía Orienta se articula a través de unidades de orientación con cobertura geográfica en las ocho provincias andaluzas. En la actualidad se cuenta con aproximadamente 200 unidades y más de 500 profesionales de la orientación. La actual dispersión geográfica exige mantener medios y herramientas de actuación que aseguren la homogeneización de los servicios prestados, de modo que los objetivos, fines, funciones, criterios y pautas de actuación del Servicio Andaluz de Empleo y, en consecuencia, del programa Andalucía Orienta, sean comunes en el desempeño de todos los profesionales que están integrados en la red. Una de las herramientas de las que actualmente dispone el programa Andalucía Orienta para conseguir la unificación de criterios y, en consecuencia, la consolidación de su modelo funcional, es el Sistema de Evaluación del desempeño del Orientador/a (SEDO), basado en la gestión por competencias.

El SEDO es un indicador que el Servicio Andaluz de Empleo considera como una responsabilidad compartida con sus profesionales, brindando instrumentos para su desarrollo y estableciendo canales de comunicación. Se constituye en una vía de información y actualización del conocimiento que la Consejería tiene de estos profesionales y con ello la viable puesta en marcha de actuaciones tendientes a la mejora de su situación y del contexto en que trabajan. A la vez, es un importante medio de motivación en un entorno cambiante que a veces puede resultar un tanto inquietante. Todo ello con la finalidad de mejorar el servicio que se presta a través de quienes lo prestan (los profesionales de la orientación) y de conocer a estos profesionales y su potencial, permitiendo tomar una interesante fotografía de la organización.

El SEDO significa poner a disposición de los orientadores/as de la red Andalucía Orienta una herramienta básica para el seguimiento y la evaluación de la orientación que se está prestando a los clientes de estos servicios. Supone una innovación debido cambio que ofrece el seguimiento individualizado de los orientadores frente al seguimiento estándar para todos realizado hasta ahora. También resulta innovador por la importancia que tiene el establecer la diversidad de competencias frente a una concepción única del perfil que ha de tener el

orientador/a. Sin embargo, lo que resulta más innovador es el establecimiento de unos parámetros de calidad para evaluar el desarrollo de la actividad que realizan los orientadores/as, ya que los que van a salir beneficiados, en definitiva, son los clientes-usuarios/as de los servicios Andalucía Orienta.

El SEDO está planteado como un proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del trabajo que desarrollan los orientadores y las orientadoras de la red Andalucía Orienta. No se plantea como un fin en sí misma, sino como un instrumento, medio o herramienta para mejorar los resultados de estos profesionales, que incidirán directamente en la capacidad de búsqueda de empleo de las personas desempleadas.

Una de las premisas de calidad que se mantiene desde el Servicio Andaluz de Empleo es la importancia del buen desempeño y desarrollo de los/as profesionales que forman parte del sistema. El éxito de las organizaciones de nuestros días depende hoy, mucho más que nunca, de la implicación, destreza y talento de las personas que las integran.

Crear un contexto emocional donde la gente sea capaz de ilusionarse y motivarse con sus tareas, que facilite la comunicación e interacción entre sus miembros y que favorezca el crecimiento profesional, es el objetivo que se persigue con la implantación en el sistema de un proceso de Evaluación de Desempeño de los/as profesionales de la Orientación

De todos los perfiles profesionales que conforman el Servicio Andaluz de Empleo, es la figura del Orientador/a, la primera sobre la que se articula un sistema de gestión por competencia. La constitución de dicho sistema ha supuesto un proceso largo y complejo en el que el punto de partida ha sido la definición del perfil de competencias del Orientador/a, así como la determinación de la estructura técnica y metodológica sobre la que se sustenta todo el sistema.

Las peculiaridades vienen determinadas por el compendio de elementos que lo conforman, entre ello cabe destacar:

- **el Orientador/a:** se configura como el protagonista del proceso. Actúa como agente activo en el mismo y es la principal fuente de información sobre su labor y desempeño.
- **el Orientador/a asesor/a:** asume la función de supervisar y gestionar el proceso de evaluación. Actúa como asesor/a del desempeño de la tarea del profesional de la orientación

### Perfil de Competencias

Entendiendo por competencias las características o rasgos de carácter permanente que hacen que una persona tengan un desempe-

ño óptimo y que son desarrollables siguiendo un plan determinado, las del Orientador/a deben ser cinco y deben describir de manera genérica el tipo de comportamiento deseable en todos los orientadores/as:

- preocupación por el desarrollo: capacidad de darse cuenta de las necesidades de desarrollo de los demás y de ayudarles a fomentar sus habilidades. Desarrollar o fomentar las habilidades y la competencia, tanto para la búsqueda como para el desarrollo del trabajo, es tarea fundamental del orientador;
- comprensión interpersonal: habilidad de escuchar, entender los sentimientos, pensamientos o preocupaciones de los demás aunque no lo expresen completamente de forma verbal e interesarse activamente por sus preocupaciones. La orientación se desarrolla básicamente con una relación interpersonal cuya base es la empatía.
- búsqueda de información: actitud y curiosidad por saber más de las cosas, buscando información utilizando a través de todas las vías posibles. El orientador tiene que poseer información para ofrecer alternativas;
- desarrollo de interrelaciones: capacidad de establecer y mantener redes de contacto y relaciones recíprocas con distintas personas y potenciar relaciones de interés. Este profesional desarrolla su trabajo en relación con distintas entidades y a veces, su eficacia depende de una red configurada por distintas personas y entidades.
- pensamiento analítico: capacidad de entender una situación o proceso, desagregándolo en pequeñas partes o identificando sus implicaciones paso a paso y estableciendo alternativas y/o prioridades.



## Proceso del Sistema de gestión por competencia

El proceso se caracteriza por la relación directa entre Orientador/a y Asesor/a. El punto de partida se considera desde la cumplimentación por parte del orientador/a del cuestionario de autoevaluación, que es el momento en el que el Orientador/a reflexiona libremente sobre su desempeño.

La autoevaluación pretende ser un paso de preparación y balance para el Orientador/a, procurando que él/ella revise su propia actividad e identifique los logros y éxitos conseguidos en el periodo; formule y proponga objetivos sobre la actividad para el próximo ejercicio; analice su propio perfil identificando posibles puntos fuertes y áreas de mejora; concrete y proponga las sugerencias, comentarios, conclusiones sobre el sistema, la actividad, el servicio, los recursos disponibles o algún otro aspecto, necesidad o circunstancia que pudiera mejorar el propio desempeño.

El siguiente paso del proceso es la entrevista que se mantiene

entre Orientador/a y Asesor. La entrevista representa un hito importante en el proceso de evaluación, en la que a través de canales positivos se debe tratar de mejorar la comunicación y el conocimiento mutuo, entre Orientador/a y Asesor. El Asesor, en este caso, no sólo escucha y obtiene información, sino que asume la responsabilidad de propiciar un ambiente óptimo y agradable, en el que, siempre salvaguardando la confidencialidad, el orientador se sienta cómodo para poder sacar a la luz sus áreas de mejoras, talentos y fortalezas. Se pretende analizar las circunstancias favorecedoras y entorpecedoras de los comportamientos, situaciones o resultados en la actividad del Orientador/a. Además, este análisis debe basarse exclusivamente en hechos objetivos y reales.

Tras la primera fase de análisis y descripción, es el momento de establecer compromisos sobre los aspectos, actitudes, cualidades o habilidades susceptibles de mejora. No se trata de identificar cualquiera de ellas sino aquellas relacionadas con las que Andalucía Orienta considera de vital importancia para desarrollar mejor el trabajo y conseguir los mejores resultados. Por ello, son las áreas de desarrollo las prioritarias. Estas actitudes, cualidades o

habilidades son las que se contienen en las competencias definidas para los Orientadores/as.

La identificación de áreas de mejora queda plasmada a través de Ojetivos-Compromisos de actividad y del diseño de planes de desarrollo. Se plantea tanto el qué hay que mejorar como el cómo se puede desarrollar.

El diseño y seguimiento de los planes de mejoras será lo que constituya el eje vertebrador del sistema de Evaluación del Desempeño, los cuales estarán en constante revisión siendo susceptibles de modificación. En este punto ha sido de gran importancia tener presente que el desarrollo de una persona depende fundamentalmente de su propio interés por aprender, y conseguirlo es directamente proporcional al esfuerzo y voluntad por lograrlo. Desde esta premisa se plantea la eficacia de un aprendizaje individual que permita descubrir de antemano los puntos fuertes y áreas de mejora. Por ello, los planes de mejora se plantean como una fórmula personalizada para ayudar al profesional en lo que cada uno necesite aprender, adecuándose a su estilo de aprendizaje. Por otro lado, el aprendizaje o desarrollo de una determinada competencia requiere una metodología diferente a la de la formación tradicional.

En la actualidad se cuenta con aproximadamente 30 Orientadores/as que están asumiendo la función de asesoramiento, y casi el 85 por ciento de los orientadores/as que conforman la red han iniciado ya su Plan de Desarrollo Profesional.

El análisis de los primeros datos permite concluir con la buena acogida que está teniendo el programa. Asimismo, se están asumiendo, por parte de los orientadores/as, los objetivos de ayuda y apoyo que se habían planteado.

## Empleo en Andalucía

# Exposición: “Un reto de Futuro. Una mirada al universo del empleo para la juventud andaluza”

**E**l Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía ha proyectado y gestionado una instalación expositiva que está compuesta por diferentes espacios en los que se tratan temáticas relativas al mundo del empleo en particular y, desde un punto de vista más amplio, a determinadas características del mundo que nos rodea. Tiene como objetivo invitar a la juventud andaluza a reflexionar sobre cuestiones de interés para su futuro personal y profesional, considerando aspectos que van más allá de planteamientos individualistas e incorporando un sentido de lo social y lo solidario. Además, se pretende que la visita sirva como principio de debate en el contexto joven, familia y educadores/orientadores. La instalación se ubica en una carpa de 800 metros cuadrados (40 x 20 metros) y diseñada para que las personas que la visiten no sean meras receptoras de una información que encierra más o menos interés y que denota un menor o mayor grado de vigencia. La instalación invita a la reflexión y a la acción, ya que tiene un marcado carácter vivencial.

En ella se podrán realizar actividades diversas, de las cuales se podrá extraer, además de una experiencia grata y divertida, algún juicio interesante sobre el aspecto laboral.

El recorrido por la instalación se inicia con la entrada en un “Laberinto de Espejos”, lleno de preguntas y en el que el efecto de los espejos hace que las imágenes reflejadas en ellos se repitan, multiplicándose, produciendo cierta sensación de desorientación. Perdidos en un torbellino de preguntas sin respuestas se propicia una primera reflexión: “Pero... ¿dónde está la salida?”

Superado el laberinto nos situamos ante un espacio con una estética particular que nos traslada a los tiempos de la Revolución Industrial, cuando las cuestiones del trabajo estaban en plena convulsión, sometidas a tremendos cambios: “La Mina”. Aquí se plantean cuestiones acerca de la ausencia de legislación laboral y de estructuras de protección social, así como las transformaciones habidas en las condiciones de trabajo. También se invita a reflexionar sobre la incidencia de los inventos en la vida de las trabajadoras y de los trabajadores.

A continuación, hallamos un objeto de apariencia inquietante: “El Cubo Inestable”. Parece de cemento y en sus paredes se puede observar una leyenda que es una afirmación: “¡Este es tu escenario!” En su interior encontramos extrañas luces, alarmas y unos monitores que ofrecen imágenes muy dinámicas de informativos de todo el mundo. Hablan de conflictos pero también dan noticias sobre diálogo, solidaridad y concordia. Informan de todo el planeta pero también, y sobre todo, hablan de la juventud andaluza, de su formación, de sus valores y de sus ilusiones.

Al salir de este espacio, el centro de la carpa está ocupado por una especie de “Bosque de Figuras” giratorio, en continuo movimiento, aparentando transformación constante. Parece un carrusel al que hay que subir en algún momento, porque no para nunca. Se trata de una metáfora del mercado de trabajo; son piezas para encajar: la oferta y la demanda. Aquí la pregunta clave es: “¿Qué puedo hacer para



ajustar mi perfil a lo que demandan las empresas que me interesan?" A continuación encontramos figuras por todas partes, imágenes de profesiones diferentes y una pregunta directa: "Y tú ¿en qué profesión te ves?" Es una invitación a reflexionar sobre el sueño profesional, sobre las cambiantes necesidades y demandas del mercado laboral. A continuación, una divertida propuesta: cualquier joven podrá disponer de su caricatura "con un toque" de algún elemento que defina su ilusión actual, su vocación, su sueño profesional.

A partir de este punto, la carpa, soporte de la instalación, está prácticamente atravesada por un muro de cemento. En la parte superior hay otra pintada: "¡El futuro hay que conquistarlo!" Este muro, de aspecto contundente, dispone de diversos accesos y posibilita diferentes vías para franquearlo; las hay que ofrecen un mayor grado de dificultad como el ascenso por la "Pared de los Alpinistas", el "Rocódromo" o la "Escalera de Cuerdas". Sin embargo, otras requieren habilidades más sutiles e invitan a la reflexión a través de juegos de "Habilidades y Destrezas" o breves cuestionarios sobre "Autoconocimiento", que se han de realizar en diversas aplicaciones informáticas. Algún camino, que parece fácil, conduce, sencillamente, a ninguna parte.

La metáfora del muro sugiere que la búsqueda de empleo requiere una actitud decidida, organizada y activa. La idea principal es "Trabajar para Trabajar".

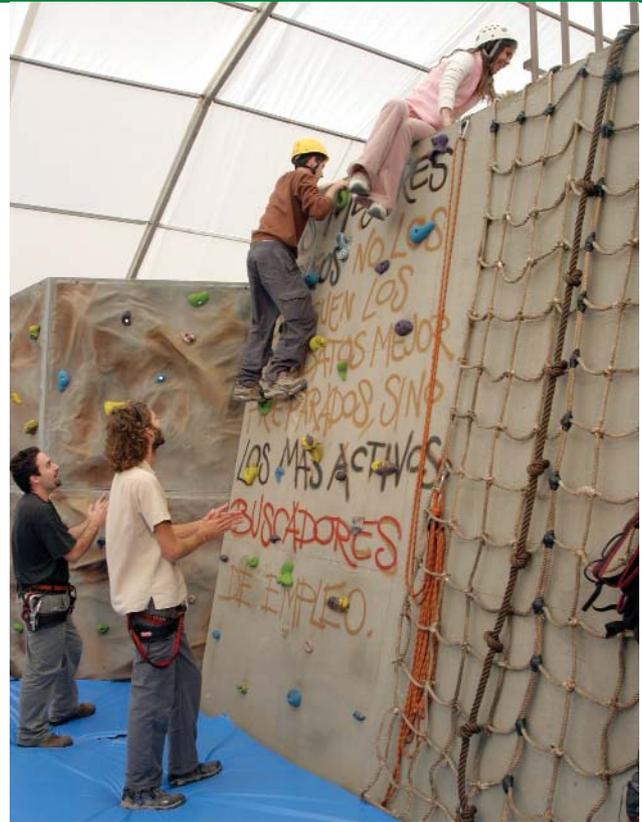
Para quienes decidan dejarlo todo en manos de la suerte, también existe, en la carpa, una instalación que invita a experimentar esa sensación. Su formulación es "¡Prueba! ¡A ver qué pasa!"

Con estos juegos, diversas instalaciones, realizadas con muñecos y cargadas de expresividad y emotividad, tienen el cometido de incitar a pensar sobre cuestiones de un profundo calado social, como son el desempleo y la cobertura que la sociedad presta ante el mismo, la labor de las organizaciones laborales y profesionales, el diálogo y la concertación social, la solidaridad para con otras personas que vienen de muy lejos, buscando aquí su futuro, etc.

En la recta final se propone un nuevo juego: la "Sopa de Letras" en la que se presentan los nuevos yacimientos de empleo y la búsqueda de ocupaciones, con la propuesta: "¡Están ahí!, ¡Localízalos!"

La "Pirámide de Cubos" que seguidamente encontraremos está formada por una serie de cubos retroiluminados con caras de gente emprendedora, hombres y mujeres que han hecho realidad su proyecto de empresa. Se puede leer: "La base del futuro tejido empresarial estará formada por jóvenes que estén dispuestos a dar la cara por Andalucía", con una interrogante más: "¿Tú lo estás?" Al final de la carpa encontramos un enorme "Hexágono" de color negro brillante con una leyenda: "El factor humano es la mina de oro en la Sociedad del Conocimiento", y en su interior se encuentra "La joya de la instalación", una reproducción muy particular de un cerebro humano tratado, efectivamente, como si de una joya se tratase. Subrayamos la importancia determinante de nuestro pequeño cerebro que es "capaz de superar al más potente ordenador, porque puede crear, desarrollar ideas nuevas y brillantes"; algo que los ordenadores no pueden hacer.

Para terminar, una aseveración: "¡Ahora hay que arrimar el hombro!" La representamos mediante un escenario que presenta una imagen tierna y frágil del planeta, sostenido gracias al esfuerzo de todas y de todos, pretende proyectar una imagen de futuro viva, esperanzadora e ilusionante: "¡Este es el reto, y este el escenario!" Las personas que visiten la carpa recibirán una guía que les servirá de orientación para realizar el recorrido y, además, tendrán en ella un



cuaderno de trabajo en el que apoyarse para proyectar una búsqueda activa de empleo, bien individualmente o bien en grupo. Está previsto que esta instalación realice itinerancia por las ocho provincias andaluzas, posibilitando con ello que toda la juventud que lo desee pueda visitarla.

revista **empleo**

Para más información sobre esta instalación y las fechas en que estará expuesta en cada provincia, se deberá acceder a: [www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo](http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo)

# El Consejo Económico y Social de Andalucía (CES-A)

**Cuatro años al servicio de la sociedad**  
**Foro permanente de participación y diálogo**

**E**l Consejo Económico y Social de Andalucía (CES-A) celebra en estos días el aniversario de sus primeros cuatro años de vida, una trayectoria corta pero muy intensa en la que se ha puesto de manifiesto que es un auténtico foro de participación y diálogo donde la sociedad civil organizada opina en la toma de las decisiones que le afectan.

El nombre del Consejo Económico y Social de Andalucía aparece por primera vez recogido en el Pacto de Concertación de 1993, si bien éste se crea por la Ley 5/1997, de 26 de noviembre, como cauce permanente de participación y diálogo de los interlocutores sociales en el debate de asuntos socioeconómicos y laborales, siendo un órgano colegiado de carácter consultivo del Gobierno de la Comunidad Autónoma en materia económica y social que actúa con total autonomía e independencia en el ejercicio de sus funciones.

Dos años más tarde, la toma de posesión, el 21 de octubre de 1999, de Rosamar Prieto-Castro como primera presidenta del mismo, tras su nombramiento el 15 de septiembre de este mismo año y la celebración de la Sesión Constitutiva del Consejo el mismo día, daban el pistoletazo de salida a la actividad de este órgano de la democracia andaluza. Finalmente, el 13 de enero de 2000 se celebraba el primer Pleno del Consejo Económico y Social de Andalucía, en el que se aprobaba el Reglamento de Organización y Funcionamiento.

El CES-A, como se ha dicho, es un órgano colegiado de carácter consultivo del Gobierno andaluz, lo que supone dar voz y voto a la sociedad a través de los 36 consejeros que lo forman y que representan no sólo a los interlocutores sociales tradicionales, es decir, sindicatos y empresarios, sino también a una serie de intereses socio-profesionales, como son consumidores y usuarios, corporaciones locales, sector de la economía social, universidades y un grupo de expertos en diferentes materias. A través de éstos se puede conocer la opinión de la sociedad civil organizada, al tiempo que ésta le da singularidad al Órgano, ya que el carácter específico del CES-A reside en su propia conformación.

La evolución del organismo en sí y en el desarrollo de sus funciones esenciales, como son la elaboración de dictámenes e informes a los proyectos normativos que sean solicitados por el Consejo de Gobierno, así como los que realice a iniciativa propia, ha sido notable en estos cuatro años. Todo ello, teniendo en cuenta que estos informes son el resultado de una profunda labor en la búsqueda del consenso entre opiniones e intereses muy diversos y, en ocasiones, total-



mente opuestos que, a través de la participación y el diálogo de todos los miembros del CES-A, dejan oír la voz de la sociedad.

## Dictámenes emitidos

En cuanto a los dictámenes que ha emitido en esta primera legislatura, hay que señalar que, si en su primer año de vida el CES-A sólo elaboró el Dictamen a la Ley de Pesca, a lo largo del 2001 dictaminó un total de siete normas, una de ellas a iniciativa propia; en el ejercicio 2002 esta labor del Consejo Económico y Social casi se duplicó, alcanzando el número de 12 dictámenes. A lo largo del año 2003 y hasta el momento, se han dictaminado un total de once normas. En total, el Consejo Económico y Social de Andalucía ha dictaminado, en sus cuatro años de vida, más de 30 normas remitidas por las distintas consejerías de la Junta de Andalucía (fundamentalmente Presidencia, Empleo y Desarrollo Tecnológico, Economía y Hacienda, Asuntos Sociales, Obras Públicas y Transportes, Agricultura y Pesca y Educación y Ciencia).

En este sentido, podemos decir que desde el CES-A se ha trasladado al Gobierno la opinión de la sociedad sobre materias de gran trascendencia para Andalucía como son la pesca, las parejas de hecho, la creación del Servicio Andaluz de Empleo, la ordenación del territorio, el fomento del empleo en la comunidad, los transportes urbanos y metropolitanos de viajeros, el comercio interior y la concesión de licencias comerciales, la seguridad alimentaria, las medidas de impulso a la Sociedad del Conocimiento en Andalucía, los Centros Residenciales para personas con discapacidad, la Ley de Cooperación Internacional de Andalucía, la Ley de Universidades, las organizaciones interprofesionales agroalimentarias, la composición de las asambleas de las cajas de ahorro andaluzas o el Plan Andaluz de Orientación Comercial, entre otras muchas cuestiones.

## Estudios e informes

Además, el Consejo Económico y Social de Andalucía puede elaborar estudios, dictámenes e informes por iniciativa propia, en las materias de su competencias: económica y social. Teniendo en cuenta esto, el CES-A ha patrocinado la elaboración de varios estudios sobre temas coyunturales para la sociedad andaluza como son la economía sumergida, la sociedad de la información o el marco laboral y las relaciones colectivas, presentados a lo largo del año 2002.

Igualmente, están en elaboración en estos momentos otros nuevos estudios sobre la inmigración, el empleo en el sector turístico, la ordenación del territorio, la formación profesional en Andalucía, el sector agrario andaluz, la situación de la mujer en el ámbito de las universidades públicas andaluzas, la concertación social en la región y los indicadores sociales y económicos en Andalucía. En definitiva, una serie de trabajos exhaustivos que tienen como objetivo final conocer de cerca la realidad de Andalucía en sus distintos ámbitos.

Con el mismo fin, el CES-A elabora cada año un informe sobre la Situación Socioeconómica de Andalucía, fruto del debate entre los interlocutores sociales y económicos sobre los hechos más significativos acaecidos en el ejercicio precedente en el ámbito socioeconómico. El informe, cuya realización está especificada por la Ley de Creación del Consejo Económico y Social de Andalucía, analiza la evolución socioeconómica de Andalucía y, aunque se trata de un informe de coyuntura, no elude aspectos que tienen influencia en la Comunidad Autónoma.

El objetivo fundamental es propiciar el debate, dentro del interés de acercarse a la realidad socioeconómica de Andalucía. Los informes incorporan capítulos dedicados a los factores de bienestar social en Andalucía, las actividades tecnológicas en la Comunidad, la aplicación en Andalucía de las políticas de la Unión Europea o la Concertación Social.



## Jornadas y encuentros

En su vocación por actuar como interlocutor de la sociedad civil organizada, el CES-A ha coordinado la celebración de varias jornadas en las que se han analizado temas de peso en la actualidad social de Andalucía, como son la "Protección social y el sistema de pensiones", "El futuro de las políticas de cohesión ante la ampliación de la Unión Europea", o la "Situación de la inmigración en una comunidad receptora como la andaluza". La importancia de los temas tratados y la calidad de los ponentes las convirtieron en cita ineludible para los sectores económicos y sociales andaluces.

El Consejo Económico y Social de Andalucía no sólo no ha descuidado la importante labor de difusión que tiene que realizar tanto a nivel regional, como a nivel nacional, ni las relaciones con instituciones análogas para intercambiar experiencias y llevar a cabo actividades de cooperación y colaboración, sino que la ha ido incrementando a lo largo de estos cuatro años.

En este sentido, el CES-A mantiene contactos periódicos y muy fluidos con los CES autonómicos y nacional, órganos con los que mantiene un acuerdo de intercambio de información en sus respectivas páginas web. La relación con los CES de otras comunidades autónomas ha sido especialmente fluida a lo largo del año 2002, ya que el Consejo Económico y Social de Andalucía actuó

Pleno constitutivo del CES-A





Jornadas del CES-A.

## El CES-A está formado por tres grupos de 12 consejeros : empresarios, sindicatos, consumidores y usuarios, economía social, corporaciones locales, universidades y expertos

durante el pasado ejercicio como anfitrión-coordinador de todos los consejos económicos y sociales de España.

En esta línea, también hay que reseñar la colaboración con el Comité Económico y Social Europeo, al desarrollar jornadas de reflexión conjuntas sobre temas de interés para Andalucía, muy especialmente sobre la ampliación de la Unión Europea. Así como la participación en la Comisión Territorial de Consejos Económicos y Sociales del Arco Atlántico, como espacio más amplio de colaboración en la búsqueda de puntos de encuentros.

Del mismo modo, el CES-A ha acogido a dos delegaciones, una colombiana y otra mexicana. Ambas visitas han servido para conocer de cerca cómo se organiza y funciona este órgano consultivo del Gobierno andaluz, con la idea de poner en marcha un modelo similar en sus respectivos países.

### Celebración de la primera Legislatura

Este primer camino recorrido tendrá su punto culminante en el inicio de la que será ya la segunda legislatura del Consejo Económico y Social de Andalucía. Los actos en torno a esta nueva etapa son varios. En primer lugar, los próximos días 20 y 21 de noviembre, el Consejo Económico y Social de Andalucía celebrará en Sevilla las Jornadas "La Unión Europea en la encrucijada: retos y perspectivas", en la que espera suscitar el debate en un tema de gran trascendencia para Andalucía como es la ampliación de la UE. También en torno a estas fechas hará entrega de su primer Premio de Investigación, convocado el pasado mes de agosto. Pero sin lugar a dudas, el acontecimiento más importante será la inauguración y traslado a la que será la sede definitiva del Consejo Económico y Social de Andalucía.

El Consejo Económico y Social de Andalucía seguirá trabajando para ser un referente inexcusable de análisis de la realidad de Andalucía desde la cercanía que le da el representar a amplios sectores de la sociedad civil.

### Información

Consejo Económico y Social de Andalucía  
Avenida República Argentina, 25, 3ª Planta. Sevilla 41011  
Teléfono: 955 066 251 Fax: 955 066 261  
[www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/ces](http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/ces)

## Materias de los Dictámenes emitidos por el CES-A (30 junio 2002)

- Ley de Pesca de Andalucía
- Reglamento de Cajas de Ahorros de Andalucía
- Ley del Suelo
- Empresas distribuidoras de gases combustibles
- Servicio Andaluz de Empleo (SAE)
- Ley de Parejas de Hecho
- II Plan Andaluz de Drogas y Adicciones
- Ley de Acompañamiento de los Presupuestos 2002
- Ayudas a la investigación y la innovación
- Programas y medidas de fomento del empleo
- Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria
- Agencia Andaluza de Seguridad y Calidad Alimentaria
- Ley de Declaración de Voluntad Anticipada
- Ordenación de los Transportes Urbanos y Metropolitanos de Viajeros
- Tramitación de Licencias Comerciales
- Ley del fondo de Cooperación Local de la Comunidad Autónoma de Andalucía
- Ley de Acompañamiento de los Presupuestos 2003
- Programas para la Inserción Laboral de la Junta de Andalucía
- Ley de Protección de los Consumidores y Usuarios de Andalucía
- Ley de Cooperación Internacional para el Desarrollo de la Administración de la Junta de Andalucía
- Medidas de Impulso de la Sociedad del Conocimiento en Andalucía
- Regulación de ingresos y traslados de personas con discapacidad en Centros residenciales y Centros de día
- Ley de Universidades
- Regulación de las organizaciones interprofesionales agroalimentarias en Andalucía
- Plan Andaluz de Orientación Comercial
- Representantes de la Asamblea General de las Cajas de Ahorro de Andalucía
- Decreto por el que se regula la atención residencial a personas mayores en los centros dependientes de la Administración de la Junta de Andalucía
- Ley de Creación del Comité Andaluz para la Sociedad del Conocimiento
- Ley de Acompañamiento de los Presupuestos 2004

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

## Estudios a iniciativa propia del CES-A

### ELABORADOS

- La Sociedad de la información: retos y oportunidades para Andalucía.
- La Economía sumergida en Andalucía.
- El Marco laboral y las relaciones colectivas en la UE tras la firma del acuerdo de políticas sociales y su representación en Andalucía.

### EN ELABORACIÓN

- La Situación del empleo en el sector turístico de Andalucía.
- Ordenación del Territorio: impacto de la normativa urbanística.
- Situación de la Inmigración en Andalucía.
- La Formación Profesional en Andalucía.
- La Concertación Social en Andalucía.
- Los Indicadores Sociales y Económicos en Andalucía.
- La realidad del Sector Agrario en Andalucía.
- La Situación de la Mujer en el ámbito de las Universidades públicas andaluzas.

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



## El Programa STAGE alcanza su segunda edición

**Supone la concesión de 100 becas de formación y período de prácticas para jóvenes universitarios**

La Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico ha elaborado un programa de Servicios Tutelados de Asesores para la Gestión Empresarial (STAGE) con el propósito de mejorar la competitividad de las Pequeñas Y Medianas Empresas (PYMES). La financiación de este programa corre a cargo de la Consejería y se enmarca dentro del Plan Director de Innovación y Desarrollo Tecnológico (PLADIT 2001-2003). Su coordinación y ejecución han sido encomendadas a SANDETEL como empresa instrumental de dicha Consejería.

La intención del programa STAGE es la de cubrir un doble objetivo. Por una parte, se busca la profesionalización de pequeñas empresas mediante la incorporación de jóvenes universitarios recién titulados. Para ello, éstos siguen un proceso de formación previa y asesoramiento continuo a través de tutores expertos, apoyando así a la empresa en una o varias de las cinco áreas básicas de gestión, con metodologías innovadoras de información, gestión y formación. Por otra parte, se ofrece un empleo a jóvenes universitarios recién titulados para que adquieran al mismo tiempo experiencias y apoyo externo. Para alcanzar estos objetivos se fija la duración total del programa en 12 meses, un mes de formación y once meses de desarrollo.

La elaboración de este programa se ha realizado con una meta

clara, potenciar la competitividad de las empresas del sector industrial así como la de los servicios empresariales andaluces, partiendo para ello de una modernización tecnológica y, desde una perspectiva más general, de una gestión a favor de la innovación. Es por ello por lo que se han definido las áreas dentro de las empresas sobre las que se debe actuar para obtener los resultados esperados. Éstas son la gestión de la producción, el sistema Integrado de Gestión (calidad, medioambiente y prevención de riesgos laborales), la gestión de la Innovación y Desarrollo Tecnológico, la gestión de compras, Marketing y Comercial y la gestión económica-financiera. La incidencia del programa en estas áreas implicará desde la implantación de los sistemas de gestión mencionados, en el caso de no existir, hasta la optimización de los mismos.

La actual edición del programa finalizó el 31 de agosto del presente año con unos resultados muy positivos, pues un 62% de los titulados que finalizaron el programa permanecen contratados en las PYMES donde desarrollaron la beca, mientras que el 33% de los que comenzaron el programa se insertaron en el mercado laboral a lo largo del mismo, contratados por empresas ajenas al STAGE. Dado el éxito obtenido, se ha convocado la segunda edición del programa (ver BOJA nº 158 de 19 de agosto de 2003), que actualmente está en fase de presentación y difusión.

## Proyecto Picasso, una puerta hacia la inserción laboral en empresas de Economía Social

**Este programa ha permitido que 400 jóvenes andaluces reciban formación en Economía Social y hagan prácticas en empresas de la Unión Europea**

**E**ste año se cumple la tercera edición del Proyecto Picasso. Esta iniciativa facilita a los jóvenes andaluces instrumentos de apoyo para su inserción laboral en empresas de Economía Social. El proyecto, enmarcado en el programa de acción comunitaria Leonardo da Vinci, está gestionado por la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía, con la participación de la Confederación de Entidades para la Economía Social de Andalucía (CEPES-A) y la Fundación Red Andaluza de Economía Social. El objetivo de Picasso es mejorar la formación de los jóvenes y desarrollar su capacidad emprendedora. El director general de Economía Social, Fernando Toscano, explica que a lo largo de las tres ediciones del proyecto son ya 400 los jóvenes que han podido disfrutar de este programa de formación y prácticas en empresas de países como Italia, Reino Unido, Irlanda, Bélgica, Francia y Alemania.

“Con esta iniciativa se consigue un triple objetivo que es fundamental para el Gobierno de la Junta de Andalucía: que los jóvenes se incorporen al mercado de trabajo, que se creen nuevas empresas en nuestra Comunidad Autónoma y que esta creación de más empresas y empleo se haga dentro del marco de la Economía Social”, subraya Toscano.

Los destinatarios del proyecto son jóvenes titulados andaluces, menores de 30 años, que hayan realizado programas de formación profesional ocupacional en la gestión de cooperativas o sociedades laborales, especialmente los vinculados con la innovación tecnológica, y los jóvenes trabajadores de empresas de economía social o en fase de integración en una de ellas que requieran una mayor preparación en nuevas tecnologías.

El proyecto se inicia con una fase previa de cuatro semanas de duración en la que los seleccionados reciben formación lingüística en uno de los idiomas del proyecto, en nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, en economía social y empresarial y en innovación tecnológica. Picasso integra, además, la formación presencial en centros distribuidos en cada provincia andaluza con la formación a distancia a través de Internet.

Esta fase teórica previa da paso a una estancia de 14 semanas en los citados países europeos con un plan de trabajo de formación lingüística intensiva y de prácticas en empresas vinculadas a la formación específica y las capacidades del alumno. Durante su estancia en Europa los participantes diseñan en grupos un proyecto empresarial de Economía Social en el país de destino. La fase práctica culmina con la incorporación de los jóvenes participantes durante doce semanas a una empresa andaluza de Economía Social donde se benefician de un contrato laboral.



**El Proyecto Picasso ofrece a los jóvenes andaluces la oportunidad de aprovechar los nuevos retos profesionales que se abren**



## Santiago Sánchez Sánchez Alumno del Proyecto Picasso 2003

Santiago Sánchez Sánchez tiene 22 años y trabaja en la cooperativa carmonense Ficomsa, dedicada a impartir cursos de formación laboral. Él pertenece al centenar de jóvenes que durante el año 2003 han disfrutado de una beca del proyecto Picasso. "Mi estancia en Bruselas fue muy provechosa, porque, durante tres meses, no sólo mejoré mi conocimiento del francés, sino que aprendí cosas básicas sobre gestión empresarial", afirma.

Para Santiago, la beca que ofrece este programa es una "fantástica" oportunidad para que los jóvenes andaluces hagan prácticas en el extranjero que les facilite su posterior inserción laboral en una cooperativa o sociedad laboral. Pero va más allá. "Creo que este proyecto es genial para fomentar la Economía Social en Andalucía, porque despierta el espíritu emprendedor de los alumnos", añade. Y es que este joven de Carmona señala que esta experiencia de formación y prácticas le ha dado el impulso definitivo para crear su propio proyecto de Economía Social. "Mi objetivo ahora es crear mi propia cooperativa", concluye.



## José Sánchez Mosquera Gerente de la Cooperativa Ficomsa

La cooperativa Ficomsa inició su actividad en 1999. Su gerente, José Sánchez Mosquera, está convencido de las oportunidades que ofrece el proyecto Picasso para los jóvenes emprendedores andaluces. En su empresa hay dos trabajadores que han participado en esta iniciativa como alumnos. "Lo hemos comentado varias veces entre los cooperativistas: si hoy tuviéramos la edad que tienen ellos dos no dudaríamos en presentar nuestra solicitud al Picasso y aprovechar esta oportunidad", asegura. José, que cuenta ahora con 38 años, tiene muy claro que este proyecto, gestionado por la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, es "fundamental" para los alumnos, pero también para las empresas andaluzas donde realizan las prácticas. "Cuando Santiago regresó de Bruselas aportó bastantes ideas a la cooperativa, venía con otra visión sobre cómo hay que trabajar y organizarse, además de que se notaba que comprendía mucho mejor cómo funcionaban las distintas áreas de gestión de una empresa", concluye.



Centro de Prevención de Riesgos Laborales de Granada

## 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

## Los 21 Proyectos EQUAL, en los que está presente el Servicio Andaluz de Empleo, han cubierto su primer año de ejecución

La Iniciativa Comunitaria Equal constituye un mecanismo mediante el cual el Fondo Social Europeo cofinancia proyectos que luchan contra las formas de discriminación y desigualdad que se producen en el mercado de trabajo. En la primera convocatoria nacional, el periodo 2001-2004, fueron aprobados en Andalucía 29 proyectos, de éstos, 21 cuentan con la participación y la cofinanciación del Servicio Andaluz de Empleo. Los proyectos Equal se desarrollan en territorios o sectores concretos a través de la cooperación entre entidades públicas y privadas. La fórmula acuñada por EQUAL para la gestión de los proyectos es la agrupación de desarrollo. Se trata de un acuerdo o asociación entre agentes clave de un territorio o sector con voluntad de cooperar en el desarrollo (o la búsqueda) de soluciones a los problemas de desigualdad en el mercado laboral. Las Agrupaciones de Desarrollo (AD) suponen un cambio importante con respecto a experiencias anteriores en la forma de gestionar recursos e intervenciones acogidas a iniciativas comunitarias. Los 21 proyectos de los que la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico es cofinanciador y representante, 19 de ámbito territorial y 2 de ámbito sectorial, son un claro exponente de esta nueva forma de trabajo. En ellos participan como socios hasta 256 entidades andaluzas, desarrollando actuaciones en alrededor de 300 municipios. Los proyectos tuvieron su comienzo efectivo en junio de 2002, una vez que superaron una etapa o fase previa de seis meses dedicada a la formalización de acuerdos y programas de trabajo.

A partir del inicio mismo de la convocatoria, el Servicio Andaluz de Empleo puso al servicio de las AD a las que representa un sistema de seguimiento y evaluación continua que está haciendo posible que se recoja información sobre la ejecución de los proyectos, que se remita información sobre el avance de dichos proyectos a las instancias responsables en los ámbitos nacional y comunitario y que la información, explotada con carácter de conjunto (los proyectos Equal en Andalucía), permita un mejor conocimiento de lo que representa la Iniciativa en el contexto de las políticas de empleo. Como resultado de esta labor, se presentan a continuación algunas cifras que merecen ser destacadas y que corresponden al periodo que va desde junio de 2002 hasta junio de 2003, esto es, a los primeros doce meses de ejecución de los proyectos.

Desde el comienzo de las intervenciones y hasta el final de 2002 (semestre junio-diciembre) predominaron las actividades propias de toda etapa inicial y de puesta en marcha de planes de trabajo. No ha sido hasta los primeros meses de 2003 cuando se han



comenzado a desarrollar en el territorio muchas de las actuaciones que en el semestre anterior habían estado en proceso de planificación y organización.

El conjunto de proyectos andaluces en los que participa el Servicio Andaluz de Empleo presentaba en junio de 2003 un nivel de ejecución cercano al 20% del total de recursos obtenidos. Por ello, los principales esfuerzos de intervención se producirán entre la segunda mitad de 2003 y el 2004. Hasta junio de 2003, los primeros doce meses de ejecución han permitido, eso sí, sentar las bases para el desarrollo de las intervenciones y alcanzar ya algunos resultados destacables. Un total de 5.034 personas han sido atendidas desde los servicios de asistencia que forman parte de los proyectos en marcha. De éstas, un 70% eran mujeres y un 30% hombres.

Iniciativa Comunitaria

## EQUAL

Periodo 2001-2004  
Andalucía

Entre las actuaciones en curso pueden señalarse las de orientación y asesoramiento. A través de ellas, 1.211 personas han sido usuarias de servicios destinados a la orientación profesional o a la elección formativa. Buena parte de estas personas se ha beneficiado también de servicios de asesoramiento para el emprendizaje y ha recibido asistencia en el ámbito de la financiación de iniciativas de autoempleo.

El desarrollo de planes e itinerarios formativos diseñados específicamente con los objetivos de Equal ha sido una de las actuaciones que han permitido implicar a un mayor volumen de beneficiarios/as. Un número de 2.986 personas han participado en los 227 programas de formación y empleo puestos en marcha entre junio de 2002 y junio de 2003. Atendiendo su situación laboral, debe destacarse el predominio de las personas desempleadas (60%) por un lado, y el de los técnicos y profesionales a cargo de las propias intervenciones (27%) por otro. La formación de estos últimos, actividad característica de la etapa inicial de las intervenciones acogidas a Equal, ha permitido mejorar, a través de 100 programas específicos, la profesionalización de los cuadros técnicos y los agentes que operan en los territorios, así como su cualificación en ámbitos como las metodologías de intervención sobre el mercado de trabajo y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Buena parte de las personas a las que se dirigen las intervenciones en marcha son mujeres en situaciones de desventaja frente al mercado laboral, jóvenes sin cualificación, desempleados/as mayores de 45 años, parados/as de larga duración y personas discapacitadas. Los 105 programas formativos desarrollados con carácter de formación previa y, mayoritariamente, ocupacional, han sido concebidos como fórmulas de apoyo a la inserción social y laboral de personas que responden a dichas situaciones de desventaja. Mención especial merecen en este ámbito los 10 programas experienciales que han permitido la realización de prácticas laborales en actividades ligadas a la administración y la hostelería y en los que han participado el 10% del

total de beneficiarios de programas formativos. Entre los/as beneficiarios/as de los proyectos en marcha se encuentran también trabajadores/as (3%) con necesidades de adaptación a los cambios que registran sus entornos productivos. Con objeto de consolidar puestos de trabajos o favorecer la promoción laboral a través de la especialización o el reciclaje profesionales se han puesto en marcha 12 programas específicos.

Otra de las actuaciones que han caracterizado el primer año de ejecución de los proyectos acogidos a Equal en los que está presente el Servicio Andaluz de Empleo son los itinerarios de inserción laboral. Mediante dichos itinerarios 961 personas han participado en procesos donde la orientación, el asesoramiento y la formación han sido combinados ajustándose a sus necesidades personales y su situación ante el empleo. Del total de personas participantes en itinerarios de inserción, 254 los han culminado con éxito mejorando sus niveles de ocupabilidad (154) o, lo que es el objetivo primordial, encontrando una ocupación. Del total de personas insertadas, el 63% fueron mujeres.

Debe asimismo destacarse que, entre las personas que han logrado su inserción laboral a través de itinerarios concebidos en el seno de proyectos Equal, el 24% lo han hecho como autónomos/as y el 12% a través de la creación de cooperativas, aunque la mayor proporción, el 60%, corresponde lógicamente a los/as que han logrado un empleo por cuenta ajena.

Como se ha puesto de manifiesto, los datos disponibles a 30 de junio de 2003 permiten ya avanzar cifras de participantes en actuaciones en favor de las personas. No obstante, y pese a lo importante de las mismas, el hecho más relevante es el de que, tras el primer año de ejecución, los proyectos Equal han comenzado un elevado número de actuaciones y experiencias (algunas de las cuales se recogen en la tabla adjunta) que arrojarán conforme vayan finalizando saldos de participación, inserción o autoempleo netamente positivos tanto en términos cuantitativos como cualitativos.

revista **empleo**

### Actuaciones en marcha en el marco de los 21 Proyectos Equal en los que está presente el Servicio Andaluz de Empleo tras el primer año de ejecución (junio 2002- junio 2003)

- Servicios de atención especializada para el acceso y mantenimiento del empleo y el autoempleo.
- Servicios de orientación para la diversificación de opciones profesionales de las mujeres.
- Asesoramiento sobre fórmulas de conciliación de la vida familiar y laboral a través de módulos de formación.
- Itinerarios de inserción que contemplan estadios formativos y de prácticas laborales.
- Ayudas al autoempleo y a la creación de empresas de economía solidaria.
- Apoyo financiero a proyectos empresariales en el marco de las TIC.
- Apoyo económico a mujeres inmigrantes para la creación o consolidación de empresas gestionadas por ellas mismas.
- Puesta en marcha de nuevas modalidades y mecanismos para el apoyo a la financiación: capital semilla, microcréditos.
- Fomento de la contratación femenina en empresas de la construcción a través de fórmulas pactadas para la contratación de servicios.
- Actuaciones sobre actividades sumergidas para su normalización mediante la profesionalización de sus actividades.
- Ayudas económicas para la atención a personas dependientes a cargo de mujeres mediante la creación de bonos de servicios y ayudas para el transporte en el ámbito rural.
- Financiación de servicios de guardería.
- Foros de sensibilización contra la discriminación de género y a favor de la conciliación de la vida familiar y laboral.

## Empleo en Andalucía

# El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, veinte años de diálogo y concertación social en Andalucía

**E**l pasado 27 de junio se cumplieron veinte años del nacimiento del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL); veinte años de trabajo continuo en favor del diálogo, la participación y la concertación social en Andalucía con el objetivo de contribuir al consenso y la paz social, mediante el fomento de mecanismos autónomos de gobierno y gestión de un sistema de relaciones laborales cada vez más dinámico, abierto y eficiente. Durante estas dos décadas, la Comunidad Autónoma andaluza se ha convertido, gracias al esfuerzo conjunto de la Administración y de los diversos agentes e interlocutores sociales, en un ejemplo reconocido tanto en el plano nacional como en el internacional, tal y como recordara el Presidente de la Junta de Andalucía, Manuel Chaves, durante su intervención en el acto conmemorativo de estos veinte años del CARL, celebrado el pasado jueves 1 de octubre en Sevilla.

Esta Jornada contó con la asistencia, entre otros, de los secretarios generales de UGT-Andalucía, Manuel Pastrana, y Comisiones Obreras-Andalucía, Julio Ruíz, así como del Presidente de la Confederación de Empresarios de Andalucía, Santiago Herrero, y la presidenta del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Mercedes Rodríguez-Piñero. Al hilo de la celebración de estas jornadas, los protagonistas recordaron los veinte años de un órgano que ha ayudado al reconocimiento de nuestra Comunidad como modelo de gestión dialogada en el desarrollo del complejo sistema de relaciones laborales.



El acto sirvió también como marco para la presentación, de un lado y por parte de la presidenta del Consejo, del logo conmemorativo de este vigésimo aniversario, una imagen que representa la constancia en el diálogo y la comunicación y los resultados de dicha actitud por parte de los protagonistas de la acción social en Andalucía.

Por otro lado, el que fuera primer presidente del CARL, Miguel Rodríguez-Piñero, presentó el libro "El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales 1983-2003. Veinte años de relaciones laborales en Andalucía". El libro ha sido editado para la ocasión y en él han colaborado la práctica totalidad de los catedráticos andaluces de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. La obra consta de dos partes: una primera en la que se ofrece un recorrido por la historia propia del Consejo desde 1983 hasta 2003, y una segunda más extensa en la que se realiza un detallado trabajo de investigación y análisis de las diferentes facetas que afectan al sistema de relaciones laborales andaluz, desde distintas perspectivas.

La historia del CARL es paralela y a la vez se mantienen una correspondencia mutua con la del desarrollo del propio sistema de Relaciones Laborales de la Comunidad Autónoma. Los cinco grandes acuerdos de Concertación Social que desde 1993 jalonan la más reciente historia de Andalucía, unidos a su amplio grado de desarrollo y ejecución, son una buena muestra de ello y del denodado esfuerzo realizado por los protagonistas de la acción social, económica e intelectual de Andalucía, por detectar conjuntamente los problemas de nuestra realidad sociolaboral y por hallar, también de común acuerdo, las posibles soluciones y respuestas a dichos problemas.



Grupo CARL 2002



Mesa del CARL en el acto de celebración del XX Aniversario del Consejo.

Esta fórmula ha sido sin duda la que ha permitido un crecimiento sin precedentes de nuestra economía, un notable descenso del desempleo y, no cabe olvidar, una progresiva incorporación de colectivos tradicionalmente discriminados -en especial el de mujeres- a un tejido económico y social cada vez más rico y competitivo. Como apuntara el Presidente de la Junta en el mencionado acto de conmemoración, en los últimos veinte años se han creado más de 825.000 empleos en la Comunidad, el 20% de los generados en España, y se ha registrado un crecimiento económico del 41,5% desde 1994, superando ampliamente los porcentajes nacionales y europeos.

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales ha colaborado en gran medida a este desarrollo y, en concreto, a la determinación de los mecanismos de concertación como instrumentos decisivos para la consecución de un modelo de relaciones laborales estable. Dentro de sus funciones, previstas en una Ley casi visionaria -la Ley 4/1983 de 27 de junio- el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales ha tratado a lo largo de estos años de favorecer, de enraizar y de fomentar este clima de permanente diálogo social, desde el respeto más absoluto de todas y cada una de las posiciones de nuestros interlocutores sociales. Desde una situación inicial ciertamente conflictiva, como en general lo eran las relaciones laborales propias del inicio de la transición, el CARL ha pretendido ser un cauce permanente de contacto y entendimiento, que ha ido adecuándose de forma reactiva a los principales conflictos y preocupaciones que en cada momento caracterizaron a nuestro sistema de relaciones laborales.

En cualquier caso, la labor del Consejo no sólo ha estado destinada a mejorar nuestro tejido productivo y social, sino también, y sobre todo, a incrementar y racionalizar nuestra negociación colectiva y a enriquecerla hasta convertirla, poco a poco, en un elemento clave en la gestión de las inevitables necesidades de la modernización económica. En este sentido, buena parte de aquellos objetivos iniciales hoy han sido logrados. En la actualidad, la Comunidad Autónoma andaluza es la que mayor número de convenios negocia y la que mayor población asalariada cubre dentro del Estado español. Según los últimos datos aportados por los servicios administrativos del Consejo y presentados en el último Pleno celebrado el pasado 26 de septiembre en Málaga, la negociación colectiva andaluza representaba, a julio de 2003, algo más del 15% de los convenios negociados en España -504 de 3.258 convenios- y algo más del 15,8% de la población asalariada afectada por dichos convenios -851.150 de 5.380.124 trabajadores afectados-.

Además, los análisis actuales sobre negociación indican que no se

trata sólo de un claro avance cuantitativo sino que, desde la perspectiva cualitativa, nuestros convenios han ido asumiendo nuevos contenidos, basados en gran medida en el soporte científico que el Consejo ha proporcionado o en documentos como las recomendaciones que sobre empleo o género han alcanzado los interlocutores sociales en el seno de este organismo.

Por otra parte, el Consejo, ya desde sus mismos orígenes, ha buscado permanentemente y por imperativo de su propia Ley de creación -art. 3.2 e) de la ley 4/1983 de 27 de junio- el establecimiento de mecanismos autónomos que, al mismo tiempo que eliminasen la excesiva judicialización de nuestro Sistema, permitieran reducir la conflictividad inherente al mismo, convirtiendo voluntariamente estos derechos constitucionales en la última ratio para los interlocutores sociales. Gracias al esfuerzo realizado por nuestros agentes sociales y económicos, esta constante vocación quedó plasmada en 1998 en el actual Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía, normalmente conocido como SERCLA, un sistema autónomo, creado y presidido por los interlocutores sociales y que, desde un acercamiento plenamente voluntario, ha logrado evitar más de ocho millones y medio de horas de huelga en Andalucía, tramitando 2.469 expedientes que afectaron a cerca de dos millones de trabajadores y trabajadoras andaluzas. Y todo ello con un índice de avenencias de más del 52%, lo que lo sitúa entre los más altos de los registrados por los diversos sistemas extrajudiciales existentes en la actualidad, y que incluso supera el 66% en el caso de los conflictos previos a la huelga. Como reto para los próximos años, el SERCLA y con él el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales deberá enfrentarse a la extensión de los mecanismos de arbitraje o mediación a los conflictos individuales de trabajo y a estudiar la viabilidad de ampliar también el ámbito funcional del sistema al personal funcionario de la Junta de Andalucía, tal y como, además, queda recogido en el V Acuerdo de Concertación Social de Andalucía -apartado 3 sobre la "Mediación en la resolución de conflictos laborales", en el capítulo V sobre "Relaciones Laborales"-.

En el desarrollo eficiente de todas las funciones encomendadas al CARL, han colaborado quienes durante estos años han formado parte del Pleno, de la Comisión Permanente o de las distintas comisiones de trabajo que, a lo largo de estas dos décadas, se han creado en el seno del Consejo, en representación de las distintas organizaciones sindicales o empresarial y de la propia Administración laboral andaluza.

También hay que recordar el empeño y el trabajo del personal técnico y administrativo adscrito al CARL, que ha permitido la bue-

na marcha de este órgano en la ejecución de las tareas mencionadas (análisis y estudio de la negociación colectiva, desarrollo y seguimiento del SERCLA, registro de asociaciones empresariales, profesionales y organizaciones sindicales o seguimiento de los procesos electorales a los órganos de representación de los trabajadores en las empresas, etc.)

Finalmente, y no por ello menos relevante, hay que destacar cómo, para el cumplimiento de todos estos objetivos, el CARL ha asumido un especial protagonismo como necesario catalizador del estudio y el análisis de la realidad sociolaboral andaluza.

El Consejo ha desarrollado, a lo largo de su historia, una ardua e intensa labor científica, investigadora, formativa y de divulgación, constituyéndose en una base fundamental para la reflexión intelectual en torno a la concertación y el diálogo social. El Consejo Andaluz ha logrado aglutinar un compendio de conocimiento extenso, profundo y actualizado sobre las relaciones laborales en Andalucía, que ha sido fruto de la colaboración con los representantes de todas las instancias relacionadas con esta materia (universidades, Orden Social de la Jurisdicción, colegios profesionales e Inspección de Trabajo).

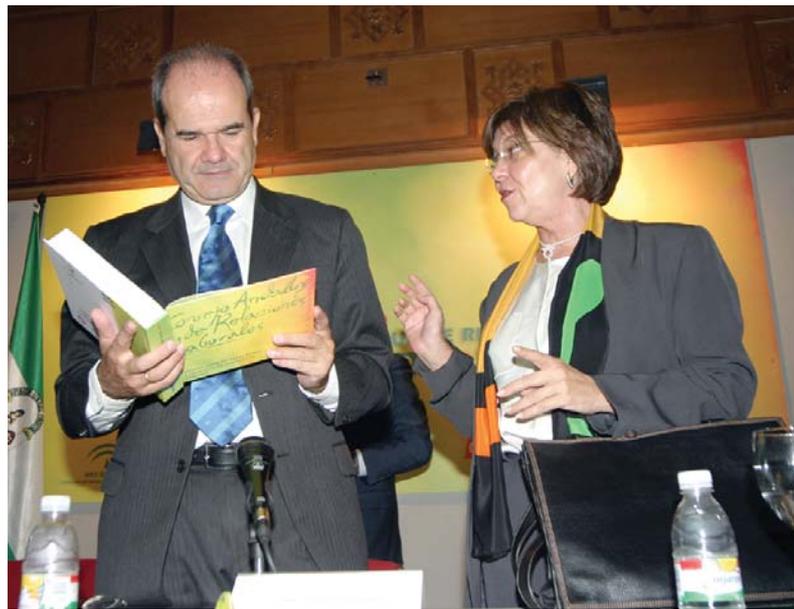
## El Consejo ha desarrollado a lo largo de su historia, una intensa labor científica, investigadora, formativa y de divulgación

por el estudio de las relaciones laborales andaluzas desde cualquier perspectiva doctrinal.

En este sentido, también se ha esforzado por incorporarse a las exigencias de las nuevas tecnologías en el marco de la segunda modernización de la Comunidad Autónoma andaluza, ofreciendo hoy a los usuarios interesados una completa página web: <http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/carl> donde se pueden localizar, por ejemplo, los textos de todos los convenios colectivos andaluces o acceder a normativa y legislación en materia de trabajo y relaciones laborales completamente actualizada.



En las imágenes, distintos momentos de la celebración de los Premios del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales en su edición de 2002.



Este espíritu de investigación y mecenazgo se ha manifestado a través de la celebración de numerosas jornadas de estudio -Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo, que este año conocerán su vigésimo segunda edición o las Jornadas del Orden Jurisdiccional Social en Andalucía, de las que este año se ha celebrado la decimoquinta edición- cursos, seminarios o encuentros, así como mediante la edición de diferentes publicaciones que gozan de un reconocido prestigio en el ámbito doctrinal -la Revista Temas Laborales, la Revista Andaluza de Doctrina Social, también en CD ROM, o las Monografías de Temas Laborales, de reciente aparición-. Del mismo modo, y desde la institución en 1999 del Premio de Investigación Tesis Doctorales, el Consejo contribuye a la promoción y al interés

En cualquier caso, lo positivo de la situación alcanzada no es óbice para que los miembros del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales aprecien la existencia de nuevos retos para el Sistema, recogidos por los agentes sociales en el mencionado V Acuerdo de Concertación Social y recordado por el presidente de la Junta de Andalucía en su discurso inaugural del XX aniversario del Consejo. La lucha contra el desempleo, en especial de los colectivos tradicionalmente discriminados, la necesidad de una actuación racional frente a la inmigración, el deseo de enriquecer nuestro tejido negocial y de continuar con la lucha contra la discriminación y la siniestralidad laboral son problemas que requieren del diálogo, la reflexión y, si es posible, del consenso social.

### Medidas de Impulso de la Sociedad del Conocimiento en Andalucía



El 18 de marzo de 2003, la Consejería de la Presidencia de la Junta de Andalucía firmó un Decreto, el 72/2003, de Medidas de Impulso de la Sociedad del Conocimiento en Andalucía. Con un presupuesto inicial de 60 millones de euros para este año, el objetivo de este Decreto es, entre otros, el de facilitar a todos los ciudadanos el acceso a través de Internet a la información y a los servicios que presta la Administración Pública andaluza, especialmente los educativos y sanitarios, sin discriminación alguna por razón de lugar de residencia, situación social o de cualquier otro tipo.

Desde la realización del proyecto inicial, se han ampliado las medidas de 40 a 50 y en su aplicación intervendrán de forma coordinada diez consejerías de la Junta de Andalucía. Entre las nuevas medidas incorporadas al texto definitivo destacan las cuatro relativas al área de los servicios sanitarios. De esta forma, se podrá tramitar la libre elección del médico, el cambio de éste y el centro de salud a través de Internet. También se podrá consultar en red los datos básicos personales y el tipo de prestación farmacéutica, así como conseguir la receta electrónica mediante la presentación de la tarjeta sanitaria en las farmacias. Por otra parte, se introducirán las nuevas tecnologías de la información en el trabajo diario de los profesionales del Servicio Andaluz de Salud (SAS).

Otras de las medidas más novedosas son las relacionadas con las ayudas que se otorgarán para la realización de tesis doctorales en centros de investigación y universidades andaluzas y para el perfeccionamiento de doctores en centros de investigación fuera de la Comunidad Autónoma. Las primeras contarán con 12.000 euros anuales durante un plazo máximo de cuatro años, mientras que con las segundas se disfrutará de hasta 30.000 euros anuales por un máximo de dos.

En lo que se refiere a la educación, las medidas incluyen, entre otras, una dotación de equipamiento informático, con un ordenador por cada dos alumnos, y una conexión a Internet de banda ancha para todos los centros educativos andaluces de nivel no universitario. Asimismo, se creará la figura del coordinador informático y se promocionará el desarrollo de materiales educativos en soporte informático, especialmente mediante software libre, sin olvidar la prestación de servicios por los centros docentes a través de Internet, la formación profesional a distancia y una serie de ayudas para el equipamiento tecnológico de las asociaciones de padres y madres de alumnos.

Otras iniciativas destacables son la apertura de las instalaciones de los centros docentes públicos fuera del horario lectivo para la alfabetización de la población adulta, la dotación gratuita y permanente de una dirección de correo electrónico a todo andaluz mayor de 14 años que lo solicite y la creación de centros de acceso público a Internet en los municipios de menos de 10.000 habitantes y en barriadas de acción preferente.

# Hacemos crecer TU FUTURO

Tú tienes las ideas.  
Más de 150 centros de asesoramiento  
te ayudan a hacerlas realidad.

- > 1.200 Cooperativas y Sociedades Laborales creadas
- > 3.500 empleos generados

RED ANDALUZA DE ESCUELAS DE EMPRESAS

www.cortijosociados.com

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



Fundación Red Andaluza de Economía Social  
CONSEJERÍA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

Andalucía, Imparable

# El número de empresas en Andalucía aumentó en 2002 un 3,70%

**La densidad empresarial de Andalucía alcanza el valor de 53,3 empresas por cada 1.000 habitantes, lo que supone un incremento continuado desde 1995**

**E**l número de empresas en Andalucía en 2002 se cifra en 398.302, lo que supone un 3,70% más que en el año anterior y, además, un crecimiento por encima de la tasa media del período 1995-2002, según el informe "Análisis Económico-Financiero de la Empresa Andaluza 2003. Directorio 20.000 empresas", elaborado por el Instituto de Fomento de Andalucía (IFA) y Unicaja a través del Instituto de Análisis Económico y Empresarial de Andalucía.

El informe presentado por el consejero de Empleo y Desarrollo Tecnológico y presidente del IFA, José Antonio Viera, y el presidente de Unicaja, Braulio Medel, se basa en la Central de Balances de Andalucía (CBA), que incluye datos de más de 20.000 empresas andaluzas y es un sistema promovido por el IFA y Unicaja.

El documento se inicia con una revisión de la evolución económica en 2002, examina la posición de la sociedad y la empresa andaluza y su acercamiento a la sociedad de la información y a la innovación y realiza un análisis demográfico. Además se incluye una avance de la evolución de los estados financieros del conjunto de la empresa andaluza en 2002.

La densidad empresarial -el número de empresas por cada 1.000 habitantes de un territorio- de Andalucía alcanza el valor de 53,3 empresas por cada 1.000 habitantes, lo que supone un incremento continuado desde 1995, cuando el indicador se situaba en 45,1. Andalucía se acerca así a la cifra de España en términos porcentuales al pasar de una representatividad del 79,2% en 1995 a 82,2% en 2002.

Por sectores, se constata el crecimiento del sector servicios -excluido el comercio-, con 193.235 empresas, y las actividades comerciales con 136.251 unidades empresariales, que aglutinan al 48,50% y el 34,20%, respectivamente, del tejido empresarial de Andalucía.

En cuanto a la dinámica demográfica experimentada en los sectores, se aprecia el aumento del sector de la construcción con una tasa de crecimiento cercana al 9% en 2002, seguido del sector servicios, que ha sido el segundo sector con un aumento más elevado del número de empresas, siendo en 2002 de un 4,7%. Por otro lado el comercio y la industria crecieron un 1,31% y un 2,30%, respectivamente. Además, en 2002 se crearon 19.205 sociedades mercantiles en Andalucía, la cifra más alta desde 1995. Respecto de España, el número de sociedades creadas en Andalucía representan el 16,97% del total nacional, el porcentaje más elevado en los últimos siete años. En cuanto a la estructura de la empresa, se aprecian tamaños similares en Andalucía y España, de forma que las microempresas, las que tienen menos de diez asalariados, constituyen el 94,7% en Andalucía y el 93% de España. No obstante, las empresas que más crecieron en relación con el año anterior fueron las de mayor

tamaño, entre 100 y 499 asalariados y los de más de 500 "lo que muestra una tendencia de consolidación y ganancia de tamaño por parte de la empresa andaluza", según el informe.

#### Estados Financieros

En el año 2001 se apreciaron signos de moderación en la actividad económica, de forma que los ingresos de explotación tuvieron un crecimiento interanual de un 7,60%, mientras que los consumos de explotación crecieron un 7,20% y los gastos de personal un 8,80%. No obstante, a pesar del menor incremento de los netos en el ejercicio 2001, los beneficios de la empresa andaluza aumentaron en 2001 un 5,80% más que en 2000.

La empresa andaluza superó a la media nacional en la tasa decrecimiento de los ingresos de explotación, los beneficios y la rentabilidad en la que la empresa andaluza duplica a la del ámbito nacional. En cuanto al empleo, la empresa andaluza creció el doble que la media española, situándose en el 5,01% en 2001. El estudio apunta que la empresa andaluza pequeña muestra un mejor comportamiento que la española, siendo menos satisfactoria esta percepción para la empresa mediana y grande.

#### Empresas Líderes

En cuanto al análisis de las empresas líderes -que poseen un *cashflow* o recursos generados en 2001 superior a los 300.000 euros y en la que además los beneficios han sido positivos-, la empresa líder en Andalucía en 2001 fue Holcim España SA, con sede social en Algeciras, con unos recursos generados de casi 56 millones de euros.

Esta clasificación está realizada a partir de una muestra de la Central de Balances de Andalucía (CBA) basada en las cuentas depositadas en el Registro Mercantil, al igual que las empresas "gacela", a las que se exige que el crecimiento entre 1998 y 2001 haya sido 4,4 veces superior al de la mediana dentro de su respectivo sector. La empresa que más creció en Andalucía durante este período fue la malagueña Pijugra SA, con un aumento cercano al 16%. En cuanto a las empresas de alta rentabilidad, que se distinguen por haber obtenido una rentabilidad económica media en los últimos tres años superior al 25% sin que en ninguna de ellas la rentabilidad haya sido inferior al 15%, la empresa más rentable entre 1999 y 2001 fue Construcciones y Encofrados, Sánchez Rodríguez SL, empresa de Cortes de la Frontera (Cádiz), que obtuvo una rentabilidad media superior al 320%.

# Empleo en Andalucía

## Estadísticas y Análisis

### La mujer y el empleo en Andalucía

La situación de las mujeres ante el empleo ha sido, de forma tradicional, precaria. En ello han influido, fundamentalmente, los valores culturales imperantes en la sociedad, manteniéndola relegada al ámbito de lo doméstico y reservando por el contrario lo público al género masculino.

La progresiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha tenido un claro carácter discriminatorio, ya que se ha producido en determinados puestos de trabajo de baja representatividad y bajo condiciones de desigualdad.

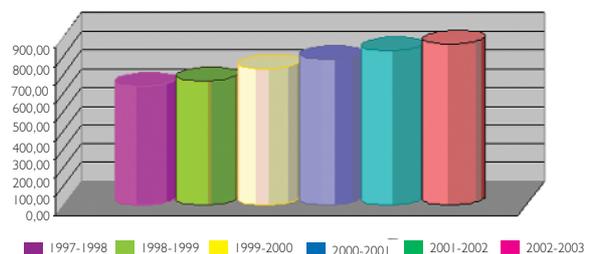
En los últimos decenios, como fruto de la movilización del colectivo femenino, apoyado por determinados estamentos sociales y políticos, se han adoptado medidas para lograr una integración real e igualitaria de la mujer al mercado de trabajo. Este camino iniciado no es una cuestión cerrada, porque siguen siendo necesarias actuaciones específicas dirigidas al colectivo de mujeres que hagan realidad líneas de discriminación positiva en cuanto a la inserción laboral de las mujeres, tal y como se recoge en el V Acuerdo de Concertación Social.

La población activa femenina en Andalucía se cifra, en el año 2003, en 1.195.280. Si tenemos en cuenta la evolución que se ha producido en el período de los últimos años (1997-2003), apreciaremos un incremento de la población activa femenina del 10,6%, frente al registrado en la población masculina, 8%.

Este aumento viene dado, además de por la evolución demográfica, por la modificación del papel femenino en el plano socio-económico, lo que se ha traducido en un incremento continuo de las mujeres demandantes de empleo.

Estas dinámicas sociales han venido acompañadas de un impulso en la creación de empleo femenino. De ello se ha derivado una evolución positiva en la inserción laboral de este colectivo, como demuestran los datos registrados a lo largo del periodo analizado (1997-2003). En él se constata un aumento progresivo y constante en el índice de ocupación femenina.

#### Evolución de la Ocupación Femenina 97-03



Fuente: EPA

Población Activa Femenina		
AÑOS	ACTIVA	% EVOLUCIÓN
1997-1998	1.068.730	-
1998-1999	1.086.600	1,6%
1999-2000	1.150.330	5,5%
2000-2001	1.119.980	2,7%
2001-2002	1.141.130	1,9%
2002-2003	1.195.280	4,5%
97-03	-	10,6%

Fuente: EPA

Analizados los datos por sectores se advierte que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo se ha realizado, básicamente, en los sectores de construcción y servicios, 11 puntos por encima de la media de los hombres. No obstante, se observa también un aumento progresivo en los demás sectores, destacando que, con relación al acceso del género masculino, esta diferencia es mucho más pronunciada en el sector primario. Es decir, la mujer ha ido ocupando, en este sector, puestos de trabajo que hasta ahora venían desempeñando los hombres. Las causas subyacentes a este fenómeno merecen un análisis pormenorizado que requiere valorar hasta qué punto éste ha de leerse como un mantenimiento del *status quo* en lo que se refiere a los aspectos cualitativos de la incorporación de las mujeres al mercado laboral: ocupación de puestos de trabajo en los que la promoción está limitada, desarrollo de ocupaciones en las que la mujer está subrepresentada, salarios inferiores, etc.

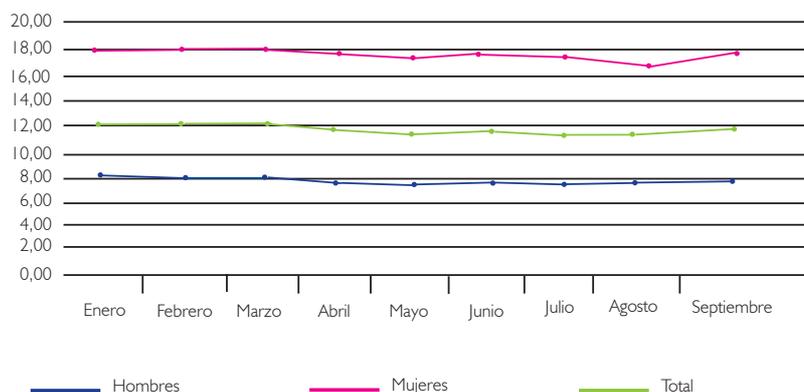
Considerando los datos anteriormente referidos, el avance en la ocupación femenina es aún insuficiente, como demuestran los siguientes datos de paro registrado en relación a la población activa en el año 2003:

La gráfica evidencia que la evolución del paro en Andalucía ha seguido, a partir del segundo trimestre, una tendencia generalizada de disminución progresiva, situación que se altera en el mes de septiembre, especialmente entre la población femenina. En consecuencia, ha de estimarse que de forma paulatina se está reduciendo la diferencia entre la tasa de paro femenina y masculina, a pesar del aumento de la tasa de actividad de las mujeres, pero la bondad de este proceso queda mediatizada por las características de la contratación.

Esta situación de desigualdad en la incorporación de la mujer al mercado de trabajo se mantiene una vez inserta en él. La mujer trabajadora se ve en muchas ocasiones obligada a elegir entre su actividad profesional y su faceta familiar y a excluir una de las mismas, sacrificando con ello su desarrollo profesional y/o personal. La Junta de Andalucía, sensible a esta problemática, desarrolla medidas favorecedoras para la incorporación y el mantenimiento de la mujer en el mercado de trabajo en condiciones de igualdad. Entre otras destacan:

- Decreto 85/2003, de 1 de abril, por el que se establecen los Programas para la Inserción Laboral de la Junta de Andalucía, en el que, además de incorporar acciones de discriminación positiva en las acciones que contempla, se desarrolla expresamente el Programa de promoción para Mujeres Trabajadoras.

## Evolución comparativa Tasa de Paro (2003)



Fuente: INEM

- Decreto 137/2002, de 30 de abril, de apoyo a las familias Andaluzas que, en el marco del Estatuto de Autonomía, persigue la igualdad del hombre y de la mujer, promoviendo la plena incorporación de ésta en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política.
- La Iniciativa Equal, en Andalucía, incorpora entre sus áreas temáticas las de "conciliación de la vida laboral y familiar" y "reducción de los desequilibrios de género". Los proyectos que se adhieren a las mismas tienen como objetivo el diseño y ensayo de nuevas formas de abordar los problemas relacionados con los diferentes tipos de discriminación y desigualdad en relación con el mercado laboral.

## Datos del empleo en Andalucía

<b>Fuente: INE</b> <b>(Datos Oficiales EPA referidos al 2º Trimestre de 2003)</b>	Población de 16 años y más	5.991.500
	Población Activa	3.163.000
	Población Ocupada	2.588.200
	Tasa de Actividad	52,79%
	Tasa de Paro	18,17%
	Tasa de Empleo	43,10%
<b>Fuente: INEM</b> <b>(Datos Oficiales EPA referidos a septiembre de 2003)</b>	Paro registrado	357.086
	Contratos	2.559.164
	Tasa de Paro (paro registrado sobre población activa)	11,29

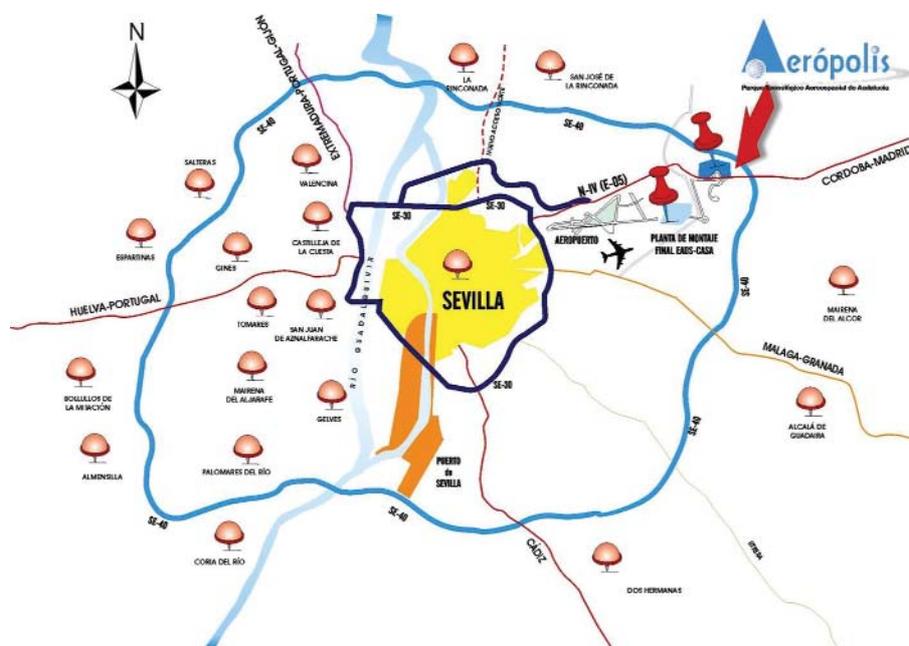


# Aerópolis, el Parque Tecnológico y Aeroespacial de Andalucía

El Parque impulsa el *cluster* aeronáutico de la Comunidad

Andalucía está llamada a convertirse en una de las regiones clave en el desarrollo de la industria aeronáutica europea. El ensamblaje y entrega en Sevilla del avión de transporte militar A400M hará de esta ciudad el tercer referente europeo del sector y de Cádiz su mayor aliado, al contribuir de manera activa en la fabricación de componentes para el Airbus A380. El Gobierno andaluz, consciente de la importancia del desarrollo de la industria auxiliar aeronáutica, lleva años diseñando estrategias de apoyo a la misma, de manera que estas empresas se conviertan no sólo en subcontratistas, sino en colaboradoras de la industria llamada "tractora".

Una de las principales actuaciones ha sido la creación de Aerópolis, Parque Tecnológico Aeroespacial de Andalucía, que aspira a convertirse



en uno de los ejes principales de cohesión de esta industria auxiliar. El Parque, ubicado en el término municipal sevillano de La Rinconada, nace por iniciativa de la Junta de Andalucía y del Ayuntamiento de dicho municipio, articulada a través de un convenio suscrito por ambas partes en junio de 1999. Aerópolis SL, la sociedad gestora del Parque Tecnológico, fue constituida en julio de 2002 como una sociedad unipersonal del Instituto de Fomento de Andalucía (IFA). En fechas próximas se ampliará su capital social para dar entrada en él a la Universidad de Sevilla, el Ayuntamiento de La Rinconada y las entidades financieras. Las empresas auxiliares del sector aeroespacial que se instalen en el Parque tendrán más fácil el acceso a los medios técnicos y humanos para poder desarrollar todo lo que les exige el mercado: diseño, ingeniería, fabricación y capacidad financiera. En suma, superar las exigencias de las "tractoras": pasar de suministradoras a colaboradoras. Para ello, Aerópolis SL proporcionará a las empresas allí instaladas, directamente o a través de la Fundación Hélice, una serie de servicios avanzados que potenciarán su eficiencia y capacidad com-



Vista aérea del suelo del futuro Parque Tecnológico y Aeroespacial de Andalucía, ubicado cerca del aeropuerto de San Pablo de Sevilla, en el municipio de La Rinconada.

petitiva. La sociedad gestora planea, entre otras actuaciones, poner en marcha una incubadora de empresas, un centro de empresas, un observatorio aeroespacial que ofrezca asesoramiento en tendencias del sector, un centro de formación especializado y un Centro de Innovación y Tecnología (CIT) aeroespacial. Además, se creará Aerópolis.net, una plataforma en red que facilitará las relaciones empresariales y de negocio entre los actores del sector a través de una infraestructura segura de comunicaciones, servicios y aplicaciones. Todos estos servicios deberán ser solicitados por las empresas del Parque que también se comprometerán en su diseño y viabilidad económica.

A las actuaciones promovidas por la propia sociedad gestora del recinto se unirán las que está impulsando la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía, entre las que destaca la puesta en marcha de la citada Fundación Hélice, que dará cobertura jurídica a un cluster aeronáutico y potenciará su funcionamiento.

Las empresas auxiliares del sector aeronáutico son conscientes de

que el individualismo empresarial como forma de gestión es un concepto inservible ante los nuevos retos de la competitividad. Por este motivo, la constitución de un cluster es un objetivo y una apuesta de excepción por parte del Gobierno andaluz.

Así, el Cluster Aeronáutico de Andalucía lo constituirán una red de empresas interdependientes, ligadas en una cadena de producción que le aportarán valor y que potenciará el establecimiento de alianzas estratégicas con otro actor fundamental: la Universidad. Potenciar este trabajo en red es el principal objetivo de Aerópolis.

### Un recinto de excelencia

La creación de Aerópolis se enmarca en los objetivos previstos en el Programa Industrial para Andalucía (PIA) 1998-2001 para promover el sector de la industria auxiliar del transporte y, especialmente, el aeroespacial, incentivando con este fin la promoción de suelo industrial adecuado para la instalación de este tipo de empresas.

La Junta de Andalucía ha establecido ayudas para la localización de



El Parque Tecnológico y Aeroespacial de Andalucía cuenta con 580.000 metros cuadrados de superficie total.

este tipo de industrias en el Parque, que pueden llegar al 50% de la inversión o al 65% en el caso de las pequeñas y medianas empresas (Orden de 21 de diciembre de 2001. BOJA número 7 de 17 de enero de 2002).

El recinto está estratégicamente situado junto al aeropuerto de San Pablo y la nueva factoría de EADS CASA, donde se ensamblará y entregará el A400M, comunicado por la Nacional IV y la futura vía de circunvalación SE 40 con la red de autovías y autopistas europeas y con el Puerto de Sevilla.

El Parque, cuya urbanización ya ha concluido, cuenta con 580.000 metros cuadrados de superficie total. De ellos, las áreas libres (canal y riberas) y viario ocupan 140.335 metros cuadrados; las áreas verdes y equipamientos sociales y deportivos, 116.218 metros

## Las empresas auxiliares que se instalen en el Parque tendrán más fácil el acceso a los medios técnicos y humanos para desarrollarse

cuadrados; los edificios comerciales y de oficinas, 13.948 metros cuadrados; y las parcelas industriales, 297.886 metros cuadrados. Las parcelas en venta son de unos 1.100 metros cuadrados para uso industrial modular y de unos 6.000 metros cuadrados para uso industrial aislado y pueden agruparse según las necesidades de las empresas.

Su superficie edificable asciende a 345.323 metros cuadrados de techo, de los que 260.838 serán de industria aislada, 51.867 de industria modular, 20.632 de terciario comercial y 11.986 metros cuadrados de terciario de oficinas.

La superficie industrial vendida a empresas privadas (Easa del Sur, Inespasa, Magtel Redes de Telecomunicaciones, Elimco, TGA Estructuras y Crescasa) asciende a 82.492 metros cuadrados y el adquirido por el IFA a 34.532 metros cuadrados. La superficie de techo adquirida por el IFA para uso terciario comercial asciende a 20.632 metros cuadrados. El techo para equipamiento social con concesión de explotación a Aerópolis para los próximos 50 años suma 23.352 metros cuadrados.

En el Parque Tecnológico Aeroespacial se ha cuidado especialmente tanto las infraestructuras que se pondrán a disposición de las empresas que allí se ubiquen como la calidad de las instalaciones, de modo que conformen un recinto de excelencia que pueda ser valorado por los trabajadores del mismo.



Vista del acceso principal al Parque.

# El futuro de la Estrategia Europea del Empleo

**E**l Consejo de Barcelona de marzo de 2002 acordó reforzar la Estrategia Europea de Empleo (EEE) con objeto de lograr los nuevos desafíos anunciados en las Cumbres de Lisboa y Estocolmo. En adelante, la estrategia deberá centrarse en la efectiva aplicación de las directrices, simplificándolas y manteniendo su efectividad. El marco temporal se alinearán con el horizonte de Lisboa (2010), respetando la evaluación intermedia de 2006 acordada en la Cumbre de Estocolmo.

El 14 de enero de 2003 la Comisión presentó la Comunicación "El futuro de la Estrategia Europea de Empleo. Una estrategia para el pleno empleo y mejores puestos de trabajo para todos" (COM(2003) 6 final), en la que se presenta la estrategia revisada con objetivos concretos.

La Estrategia de Empleo ha sido objeto de una evaluación exhaustiva, que incluyó una minuciosa revisión medio finalizada en 2002, de la experiencia acumulada a lo largo de los primeros cinco años. Los resultados de la evaluación indican que para llevar a buen término la agenda de Lisboa es preciso que las políticas de empleo de los estados miembros promuevan, de manera equilibrada, tres objetivos: el pleno empleo, la calidad y la productividad del trabajo y la cohesión y la inclusión sociales. La consecución de estos objetivos requiere otras reformas estructurales centradas en diez prioridades clave relacionadas entre sí (que serían las nuevas directrices).

A la vista de los resultados de la evaluación de la EEE y en sintonía con la Comunicación de 14 de enero, el Consejo aprobó el 22 de junio de 2003 la Decisión relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros. Las nuevas Directrices reflejan de modo literal el contenido de la Comunicación de 14 de enero y establecen 3 nuevos objetivos generales y 10 Directrices específicas, además de una recomendación general en torno a la mejora de la gobernanza y la cooperación en la aplicación de las Directrices de empleo. Obsérvese que la estructura en pilares (empleabilidad, espíritu de empresa, adaptabilidad e igualdad de oportunidades) ha desaparecido, aunque la Comunicación avisa de que no se puede "prejujgar por el momento sobre la estructura precisa de las futuras directrices".

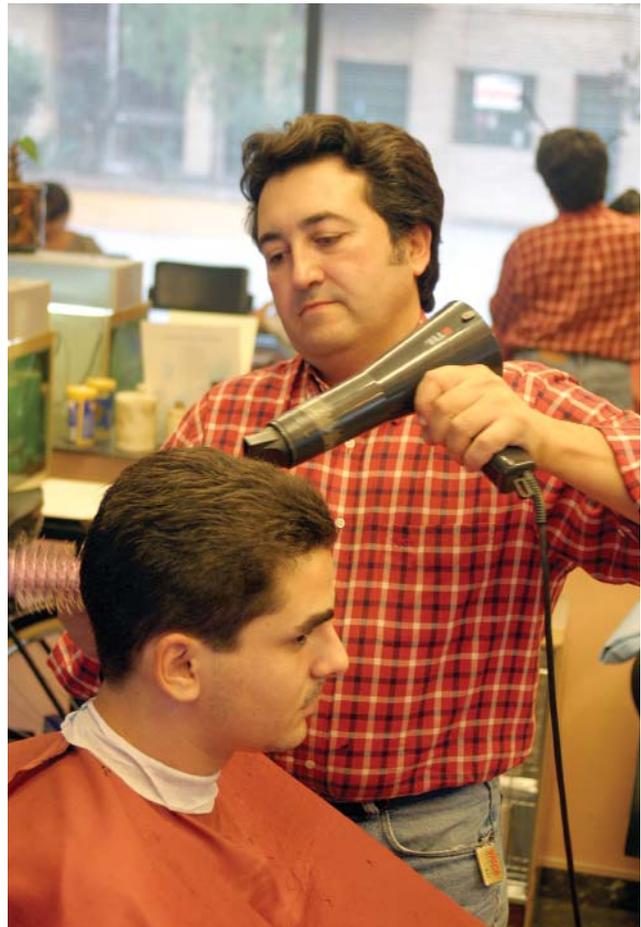
A continuación se sintetiza brevemente la relación de nuevos objetivos generales y directrices, incorporando algunos de los principales objetivos concretos que deben lograrse antes de 2010.

### Directrices para el Empleo 2003

*Tres nuevos objetivos generales:*

#### 1. Pleno empleo: Objetivos concretos a lograr en 2010:

- una tasa de empleo general del 67 % en 2005 y del 70%.
- una tasa de empleo femenino del 57 % en 2005 y del 60%.
- una tasa de empleo de las personas de más edad (55 a 64 años) del 50%.



#### 2. Mejorar la calidad y la productividad del trabajo.

Por calidad debe entenderse: la calidad intrínseca del trabajo, las competencias, el aprendizaje permanente, el desarrollo de la carrera, la igualdad entre hombres y mujeres, la salud y la seguridad en el trabajo, la flexibilidad y la seguridad, la integración y el acceso al mercado de trabajo, el equilibrio entre la vida profesional y la organización del trabajo, el diálogo social y la participación de los trabajadores, la diversidad y la no discriminación y el rendimiento general del trabajo. Es éste un desafío específico para el diálogo social.

#### 3. Reforzar la cohesión y la inclusión sociales.

Se trata de promover el acceso al empleo (de calidad) para todos los hombres y mujeres capaces de trabajar, luchar contra la discriminación en el mercado de trabajo y evitar la exclusión de personal del mundo del trabajo.

## Directrices específicas

### 1. Medidas activas y preventivas en favor de los desempleados y de las personas inactivas.

Los Estados miembros deben asegurarse de que:

- se ofrezca a cada desempleado una nueva oportunidad antes de que alcance seis meses de paro en el caso de los jóvenes y 12 meses en el caso de los adultos, en forma de formación, reconversión, experiencia profesional, empleo o cualquier otra medida destinada a favorecer la empleabilidad;
- en 2010 el 25 % de los desempleados de larga duración participe en una medida activa.

### 2. Creación de puestos de trabajo y espíritu de empresa.

Los Estados miembros se centrarán en simplificar y reducir las cargas administrativas para la creación de nuevas empresas y para la contratación de personal, facilitando el acceso al capital para la creación de nuevas empresas y facilitar la obtención de competencias en materia de dirección y gestión de empresas en el sistema educativo y de formación.

### 3. Abordar el cambio y promover la adaptabilidad y la movilidad en el mercado de trabajo.

Los Estados miembros promoverán la diversidad de modalidades contractuales y laborales, el acceso de los trabajadores a la formación, en particular de los trabajadores poco cualificados, la mejora de las condiciones de trabajo, y el diseño y la difusión de formas de organización del trabajo innovadoras y sostenibles. También promoverán: la movilidad profesional y la supresión de obstáculos a la movilidad geográfica, mejorando el reconocimiento y la transparencia de las titulaciones y competencias y la transferibilidad de las prestaciones de seguridad social y los derechos de pensión.

*Objetivo específico: a más tardar en 2005 todas las vacantes de empleo divulgadas a través de los servicios de empleo de los Estados miembros deberán poder ser consultadas por las personas que buscan un empleo en toda la UE.*

### 4. Promover el desarrollo de capital humano y el aprendizaje permanente,

Se promoverá la mejora de la calidad y la eficiencia de los sistemas de educación y formación y se deberá lograr antes de 2010 que:

- un 85 % como mínimo de los jóvenes de 22 años en la Unión Europea haya cursado la educación secundaria superior completa;
- el nivel medio de participación en la formación continua en la Unión Europea sea por lo menos del 12,5 % de la población laboral adulta (25-64 años).

### 5. Aumentar la oferta de mano de obra y promover la prolongación de la vida activa,

Los Estados miembros deberán garantizar la capacidad de atracción de los puestos de trabajo y hacer que trabajar sea rentable y promover la prolongación de la vida activa, en particular estimulando condiciones laborales que favorezcan el mantenimiento del empleo (como

el acceso a la formación continua, el reconocimiento de la importancia de la salud y seguridad en el trabajo y las formas flexibles e innovadoras de organización del trabajo y eliminando los incentivos que favorecen el abandono prematuro del mercado laboral, sobre todo mediante la reforma de los regímenes de jubilación anticipada).

Además deberá tenerse en cuenta la oferta adicional de mano de obra derivada de la inmigración.

*Objetivo específico: se debe conseguir, de aquí a 2010, un incremento de cinco años, a escala de la Unión Europea, de la media de edad a la que las personas dejan de trabajar (que según estimaciones, en 2001 se situaba en 59,9 años).*

### 6. Igualdad entre hombres y mujeres.

Es preciso lograr antes de 2010 una reducción sustancial de las diferencias existentes entre hombres y mujeres en materia de retribución. Además, para 2010 se facilitarán servicios de cuidado de niños para al menos el 90% de los niños de entre tres años y la



edad de escolarización obligatoria y para al menos el 33 % de los niños menores de tres años de edad.

**7. Promover la integración de las personas desfavorecidas en el mercado de trabajo y combatir la discriminación.** Las políticas se centrarán en lograr antes de 2010:

- una tasa media de abandono escolar prematuro en la Unión Europea no superior al 10 %;
- una reducción significativa de las diferencias en materia de desempleo entre las personas desfavorecidas y el resto de la sociedad;
- una reducción significativa de las diferencias en materia de desempleo entre los ciudadanos comunitarios y no comunitarios.

**8. Hacer que trabajar resulte rentable por medio de incentivos que hagan atractivo el empleo.** Los Estados miembros deben:

## **La estrategia de Empleo ha sido objeto de una evaluación exhaustiva, que incluyó una minuciosa revisión finalizada en 2002**

- reformar los sistemas fiscales y de prestaciones sociales, logrando antes de 2010 reducir la presión fiscal que pesa sobre los trabajadores con salarios más bajos;
- estimular la participación en el empleo de las mujeres, los trabajadores poco cualificados, los trabajadores de más edad, las personas con discapacidad y las personas más alejadas del mercado de trabajo;
- realizar una gestión eficaz de las prestaciones, vinculando su concesión al desempeño de un empleo.

### **9. Regularizar el trabajo no declarado.**

Erradicar el trabajo no declarado por medio de la simplificación del entorno empresarial, la supresión de los factores disuasorios y la oferta de incentivos apropiados en los sistemas fiscales y de prestaciones, así como una mejor ejecución de la legislación y la aplicación de sanciones.

### **10. Hacer frente a las disparidades regionales en materia de empleo.**

Los Estados miembros deben reducir las disparidades regionales en materia de empleo y desempleo, potenciando la creación de empleo a nivel local y fomentando la colaboración entre todas las partes interesadas. Los Estados miembros:

- propiciarán inversiones del sector privado en las regiones menos favorecidas;
- garantizarán que las ayudas públicas en las regiones menos favorecidas se centren en la inversión en capital humano y en capital de conocimiento, así como en infraestructuras adecuadas.

### **La gobernanza en la aplicación de las directrices de empleo**

El concepto de gobernanza hace referencia a una forma de gobierno en la que grupos o personas de diferentes instituciones, organizaciones, órganos, empresas y niveles trabajan en redes y en asociaciones públicas y privadas. Sobre la base del diálogo, de discusiones y de procedimientos de negociación, elaboran acuerdos y contratos que conforman el marco esencial para la futura toma de decisiones. Según las directrices, la gobernanza es importante para la aplicación de la estrategia europea de empleo, en varios sentidos:

- los órganos parlamentarios deben intervenir en la planificación y hacer contribuciones en el ámbito del empleo a nivel nacional, regional y local;
- los interlocutores sociales a escala nacional deben participar en todos los ámbitos de su responsabilidad;
- los servicios operativos deben ejecutar las políticas de empleo de manera eficaz y efectiva.



# Empresas de trabajo temporal y prevención de riesgos laborales

Fermín Yébenes Saélicas

Jefe de Unidad de Salud Laboral de la Inspección de Trabajo de Sevilla

**H**an transcurrido ya nueve años desde que en España dejó de considerarse ilícita la contratación de trabajadores con la finalidad de cederlos con carácter temporal a otras empresas para hacer frente a necesidades coyunturales, siempre y cuando esta cesión sea realizada por una empresa de trabajo temporal (ETT). Fuera de este ámbito la acción descrita se sigue considerando ilícita, denominándose en el artículo 43 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, "tráfico prohibido de trabajadores"; siguiendo el artículo 43, dicho tráfico sólo podrá efectuarse a través de ETT.

Pero, ¿qué es una ETT? El artículo 1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las ETT, la define como aquella empresa cuya actividad consiste en poner a disposición de otra compañía usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. Por lo tanto, nos encontramos con una relación de tres sujetos de derecho, la ETT, la empresa usuaria y el trabajador.

Las razones de su existencia legal las encontramos en la propia Exposición de Motivos de la Ley 14/1994. Era una realidad que los países centrales de la Unión Europea habían ya regulado las actividades de las ETT, pese a tener ratificado, como España, el Convenio 96 de la OIT. Uno de los objetivos de la norma fue homologar la regulación de esta actividad con el resto de la Unión Europea.

Hasta esa fecha se generó abundante jurisprudencia para delimitar si estábamos ante cesión de trabajadores o subcontratación de trabajos y cuantiosa actividad represora por la Administración frente a lo ilícito, a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. A pesar de la actual regulación, la delimitación sigue resultando polémica. Resulta curioso que, al respecto, una de las razones esgrimidas por la Exposición de Motivos de la Ley de ETT, para su existencia, sea evitar "la actuación clandestina que permite la aparición de intermediarios en el mercado de trabajo capaces de eludir sus obligaciones laborales...". Deberíamos hacer un ejercicio de análisis de la actual situación para constatar si tal finalidad se ha cumplido.

Mientras tanto, es una realidad que un buen número de ETT coexiste con otras empresas, promovidas y constituidas por las mismas personas o grupo empresarial, que se suelen denominar de servicios, siendo éstos tan amplios como demande el mercado.

La concurrencia de ambas actividades, empresas de trabajo temporal y empresas de servicios, surge, principalmente, con la equiparación salarial de los trabajadores de ETT cedidos a las empresas usuarias y los trabajadores de éstas, derecho establecido legalmente en el artículo 11 de la Ley de ETT, reforma introducida por la Ley 29/1999, de 16 de julio, que, a su vez, vino a dar cobertura

legal a lo que ya disponía el Convenio Colectivo Estatal para las ETT. La reforma legal citada se produjo por la constatación del incremento de contratos de trabajadores de ETT, no sólo por ser un medio más flexible de contratación, sino, sobre todo, por suponer una reducción de costes salariales, como puso de manifiesto el Consejo Económico y Social. Por tanto, fue necesaria una reforma legislativa para evitar la vulneración de un derecho fundamental, que en este caso se manifiesta bajo el principio "a igual trabajo, igual salario".

Centrándome en el título del artículo, en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales, ¿gozan los trabajadores contratados por las ETT para su cesión de los mismos niveles de protección que los trabajadores de las empresas usuarias?. Desde la óptica legislativa existen garantías para afirmar que sí.

El artículo 28 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) 31/1995, de 8 de noviembre, exige el mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa usuaria en la que prestan sus servicios. No habrá justificación, siguiendo con el precepto citado, para una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo.

La propia Ley 14/1994, de ETT, establece en su artículo 12 obligaciones a la ETT, previas a la puesta a disposición del trabajador a la usuaria, de formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos. Del mismo modo impone a la empresa usuaria, en el artículo 16, la obligación de informar al trabajador cedido sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo así como las medidas de protección y prevención contra los mismos, es decir, la hace responsable de las condiciones materiales de seguridad en la prestación del trabajo. Y extiende dicha responsabilidad al pago del recargo en prestaciones en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en su centro de trabajo durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, siempre y cuando traiga causa de la falta de medidas de seguridad e higiene.

La Ley 14/1994 establece una prohibición a ambas, ETT y usuaria. No podrán celebrar el contrato de puesta a disposición para la cobertura de un puesto de trabajo si previamente no se ha realizado la evaluación de riesgos laborales de dicho puesto, conforme a lo previsto en los artículos 15.1.b) y 16 de la Ley 31/1995. El Real Decreto 4/1995, de 13 de enero, que desarrolla la Ley 14/1994, a su vez, exige en el artículo 14.e) que formen parte del contrato de puesta a disposición los riesgos profesionales del puesto de trabajo a cubrir.

Reglamentariamente se desarrollan todas las obligaciones citadas

a través del Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las ETT. La finalidad de este Decreto es el de integrar y desarrollar los principios legales contenidos en las leyes citadas, teniendo en cuenta el contenido de la Directiva 91/383/CEE, estableciendo para ello las medidas necesarias para la ejecución de los deberes y obligaciones específicos de las ETT y usuarias, con la finalidad de garantizar el mismo nivel de protección de su seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.

Estas medidas se desarrollan en los artículos 2 (disposiciones relativas a la celebración del contrato de puesta a disposición, entre las que figura el contenido de la información que debe dar la empresa usuaria a la ETT y la preceptiva evaluación de riesgos del puesto de trabajo), 3 (disposiciones relativas a la celebración del contrato de trabajo, que exige la previa formación teórica y práctica del trabajador en materia preventiva), 4 (obligaciones de la empresa usuaria previas al inicio de la prestación de servicios del trabajador, entre las que se encuentra el recabar la información necesaria de la ETT para asegurarse de que el trabajador cedido reúne las condiciones necesarias para cubrir el puesto, además de un deber de información a los delegados de prevención) y 5 (obligaciones de la usuaria desde el inicio de la prestación de servicios del trabajador, haciéndola responsable de las condiciones materiales de seguridad en la ejecución del trabajo).

Los artículos 6 y 7 del RD en cuestión regulan la organización de las actividades preventivas en ambas empresas, ETT y usuaria, y su documentación.

Al mismo tiempo, el RD establece, en el artículo 8, la prohibición de celebrar contratos de puesta a disposición en determinadas actividades y trabajos de especial peligrosidad: trabajos en obras de construcción de los incluidos en el Anexo II del RD 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción; trabajos de minería a cielo abierto y de interior; trabajos propios de las industrias extractivas por sondeos en superficie terrestre; trabajos en plataformas marítimas; trabajos directamente relacionados con la fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos; trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas, trabajos que impliquen la exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría; trabajos que impliquen la exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, y trabajos con riesgos eléctricos.



Hasta aquí, y de un modo genérico, se han mencionado las obligaciones de la ETT y de la empresa usuaria frente al correlativo derecho básico del trabajador a una protección eficaz en materia de seguridad y salud. El contenido de este derecho, por imperativo legal, es el mismo que el que tiene el trabajador de la empresa usuaria. No obstante, dada la especialidad de su relación jurídica, se repite y recalca en la normativa citada: recibir una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo que vayan a cubrir, atendiendo a la cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos ( art. 28.2 de la LPRL). Vigilancia periódica de su estado de

salud, en los términos del art. 22 de la LPRL (art. 28.3 LPRL). Recibir información de la empresa usuaria sobre los riesgos existentes para su salud y seguridad y de las medidas preventivas a adoptar (art. 4.1 del RD 216/99). Recibir información de los representantes de los trabajadores en la empresa usuaria (arts. 28.8 LPRL y 4.3 del RD 216/99). Acceso a los servicios de prevención o a los trabajadores asignados en igual de condiciones que los trabajadores de la usuaria (art. 8.3 del RD 216/99).

Desde las facultades que le otorga el artículo 5 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, es la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la encargada de vigilar y exigir el cumplimiento de la normativa citada, correspondiendo a la Autoridad Laboral (que reside en la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía) sancionar su actuación mediante resolución administrativa. Las infracciones en materia de ETT y empresas usuarias están tipificadas en los artículos 18 (infracciones de las ETT) y 19 (infracciones de las empresas usuarias) del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Finalmente, se ha publicado en el BOE, con fecha 27 de septiembre de 2003, la Orden TAS/2642/2003, de 9 de julio, por la que se dispone la calificación e inscripción en el Registro de Fundaciones Laborales de la "Fundación Sindicatos-Empresas de Trabajo Temporal (SINDETT)". Dicha Fundación, según el artículo 10 de sus Estatutos, tiene como finalidad el seguimiento, la protección y el desarrollo de la actividad de las ETT y de sus trabajadores; el desarrollo de las actividades de formación, de estudio y promoción tendentes a una mejor empleabilidad de los trabajadores; el desarrollo de actividades y acciones formativas, de estudio y promoción tendentes a la prevención de riesgos laborales; así como la colaboración con las administraciones públicas y entidades privadas en programas de empleo. Bienvenida sea.

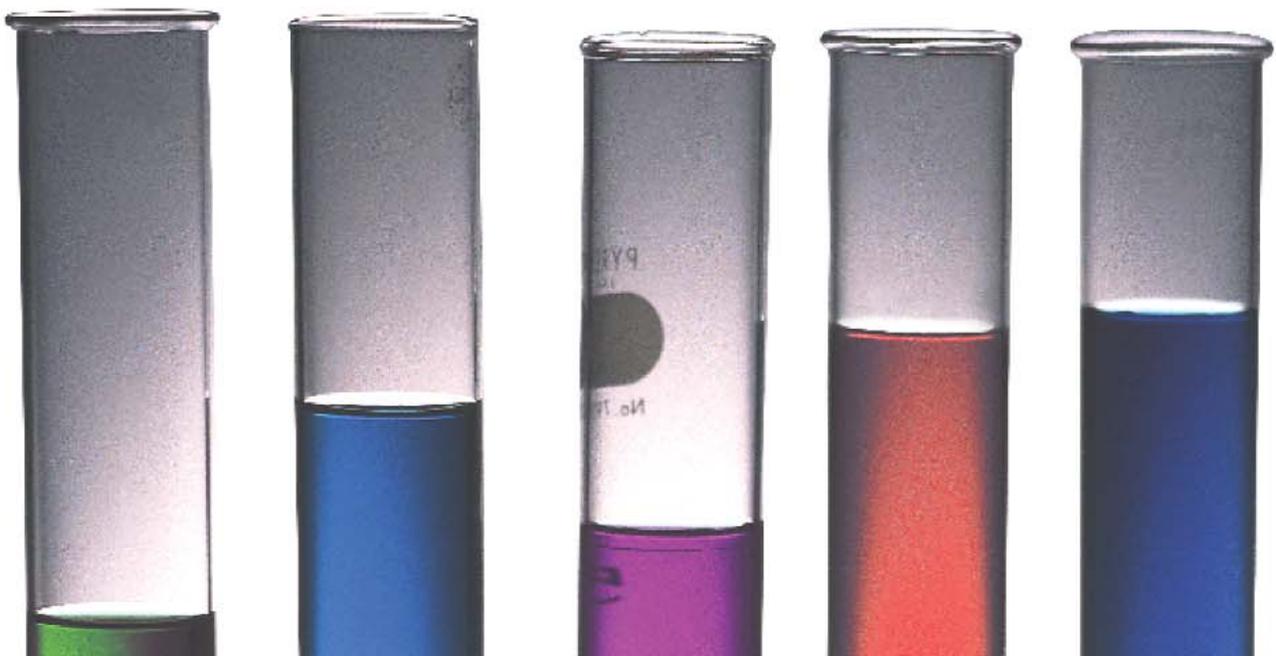
# proyecto campus

investigar creando empresa

- ☒ Porque existen **grupos de investigación** en las universidades andaluzas con una fuerte capacidad de generar **conocimiento** y desarrollar nuevos proyectos de alto contenido en innovación tecnológica.
- ☒ Porque el conocimiento generado no siempre implica un desarrollo comercial de los resultados de la investigación.
- ☒ Porque la aplicación de nuevas investigaciones científicas y del conocimiento tecnológico existente en Andalucía **es posible**.

Si perteneces a un **grupo de investigación**,  
desarrollas tu actividad en **Andalucía**,  
crees que la aplicación del conocimiento tecnológico es posible  
y apuestas por investigar creando empresa,

acércate a los puntos de información que ponemos a tu disposición en el **Instituto de Fomento de Andalucía**, sus Gerencias Provinciales, su página web ([www.ifa.es](http://www.ifa.es)) y las **Universidades andaluzas**.



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



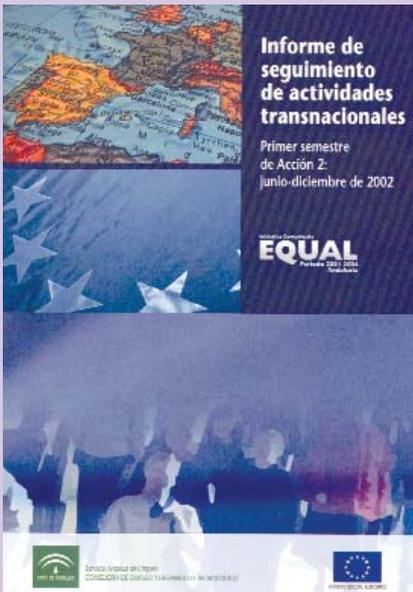
Instituto de Fomento de Andalucía  
CONSEJERÍA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

Andalucía, Imparable



Unión Europea  
FEDER

## Publicaciones



### **Informe de Seguimiento de Actividades Transnacionales en Equal (2003)** 90 páginas

**Edita: Dirección General de Fomento de Empleo**

La publicación contiene información sobre las actividades desarrolladas durante los meses de junio a diciembre de 2002 por los partenariados transnacionales en los que participan los 21 proyectos andaluces acogidos a la Iniciativa Comunitaria EQUAL cuya representación ostenta la Dirección General de Fomento del Empleo del Servicio Andaluz de Empleo. El informe incluye también un análisis en profundidad del cumplimiento de los principios fundamentales de la Iniciativa Comunitaria Equal.

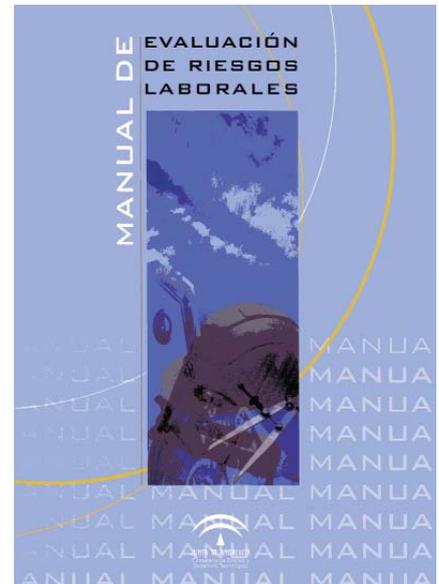
La versión electrónica puede obtenerse en la dirección web del Portal Equal: [www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/equal](http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/equal)  
Y puede solicitarse en formato libro a través del correo electrónico: [infoequal.cedt@juntadeandalucia.es](mailto:infoequal.cedt@juntadeandalucia.es)

### **Manual de Evaluación de Riesgos Laborales (2003)**

246 páginas

**Edita: Dirección General de Trabajo y Seguridad Social**

La presente publicación que aquí se reseña contiene un riguroso sistema metodológico sobre los riesgos laborales destinado a empresas y servicios de prevención de la Junta de Andalucía y de otros centros interesados. Se presentan en ella algunos detalles de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales seguida de una lista de definiciones pertinentes relativas a este campo de acción. Asimismo, se especifica el proceso de evaluación de riesgos así como, de forma más extendida y detallada, los métodos de evaluación, divididos en riesgos higiénicos y riesgos ergonómicos. Esta edición ofrece una serie de anexos de gran utilidad entre los que destaca el ejemplo de aplicación del sistema de evaluación de riesgos propuesto. De esta forma se cubre un vacío existente hasta ahora en el panorama metodológico con una serie de procedimientos de gran validez y fiabilidad en un campo tan importante para empresas y trabajadores andaluces como es el de los riesgos laborales.



### **Manual de actividades de los/as técnicos/as de Desarrollo Local (2003)**

662 páginas

**Edita: Federación Andaluza de Municipios y Provincias (FAMP)**

Esta publicación tiene como objetivo general sentar las bases para que las personas que trabajan en desarrollo local conozcan, valoren e interioricen un modelo multidisciplinar de conocimientos integrados en las estrategias socioempresariales de una sociedad en cambio permanente. Dicho texto se compone de cuatro módulos: investigación y prospección de territorios, mejora y competitividad de las empresas, fomento de la cultura emprendedora, y promoción de proyectos y otras iniciativas de desarrollo local. Cada módulo se subdivide en unidades didácticas que abarcan materias o tareas específicas relacionadas con los ámbitos de conocimiento y trabajos desarrollados en cada Módulo. El Manual se acompaña de un CD con el texto completo, así como con ejemplos, herramientas y bibliografía complementaria.

Este Manual sólo está disponible en soporte electrónico en las siguientes direcciones de internet:

Sitio Web de la RAUTE: <http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/raute>

Sitio Web de la FAMP: <http://www.famp.es>





**Análisis Económico-Financiero de la empresa andaluza. Directorio 20.000 empresas (2003)** 296 páginas

**Edita: Instituto de Análisis Económico y Empresarial de Andalucía**

Esta obra es continuación de la serie iniciada en el año 1996 (es el octavo anuario consecutivo) que profundiza en la situación actual de la empresa andaluza. Dividido en dos partes claramente diferenciadas, Análisis y evolución de la empresa andaluza - avance de 2002 - e Informes económico-financieros de las empresas andaluzas 2001, esta publicación se presenta un año más como el más riguroso y exhaustivo compendio de información empresarial en el ámbito andaluz. En ella se detalla información relativa tanto a la evolución de la actividad económica durante el año 2002, con un estricto estudio comparativo con la empresa española, como a la obtenida tras el análisis global y territorial de las empresas andaluzas en 2001. Esta edición va acompañada de un CD-ROM en el que se puede visualizar todo el contenido de la publicación, donde también se incluyen informes específicos para los centros tecnológicos (un total de cien informes). Este material está disponible en el sitio Web del Instituto de Fomento de Andalucía (IFA), en la dirección: <http://www.ifa.es>

**¿Su cooperativa cumple con la ley? (2003)**

**Edita: Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico**

La Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico ha editado un cuadernillo que será de gran utilidad para las cooperativas. Las empresas podrán averiguar si cumplen o no con lo dispuesto en la Ley de Sociedades Cooperativas Andaluzas y sus normas de desarrollo y aplicación. El documento está dividido en cuatro partes en las que se van describiendo las conductas que pueden ser objeto de una inspección y los sujetos responsables de las mismas, las obligaciones legales de las sociedades cooperativas, los supuestos de descalificación, etc. Además, junto al cuadernillo las cooperativas recibirán un CD interactivo que permite realizar un test de autoevaluación. Esta herramienta sirve para "chequear" la cooperativa, saber si cumple con la ley, cuáles son las infracciones y cómo prevenirlas. Para solicitar este material puede dirigirse a la Dirección General de Economía Social, de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, en el teléfono: 955 04 86 35.



**Desarrollo Empresarial y Tecnológico. El nuevo Sol de Andalucía (2003)** 42 páginas

**Edita: Instituto de Fomento de Andalucía (IFA)**

Se trata de un producto muy cuidado y de alta calidad editado en español y francés en el que se describen las señas de identidad y la calidad de vida andaluzas, haciendo especial hincapié en las infraestructuras y las comunicaciones, así como en el mundo empresarial, el tejido tecnológico, el sector industrial y las posibilidades de inversión en la zona. Los textos van acompañados de un excelente repertorio de fotografías de las diferentes provincias de la Comunidad Autónoma. Con la publicación va un CD-ROM con el que se puede visualizar el contenido de la misma. Este material está disponible en el sitio Web del Instituto de Fomento de Andalucía (IFA): <http://www.ifa.es>

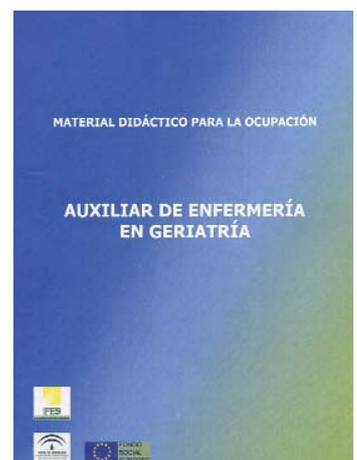
**Material Didáctico para la Especialidad Auxiliar de Enfermería en Geriatría (2003)**

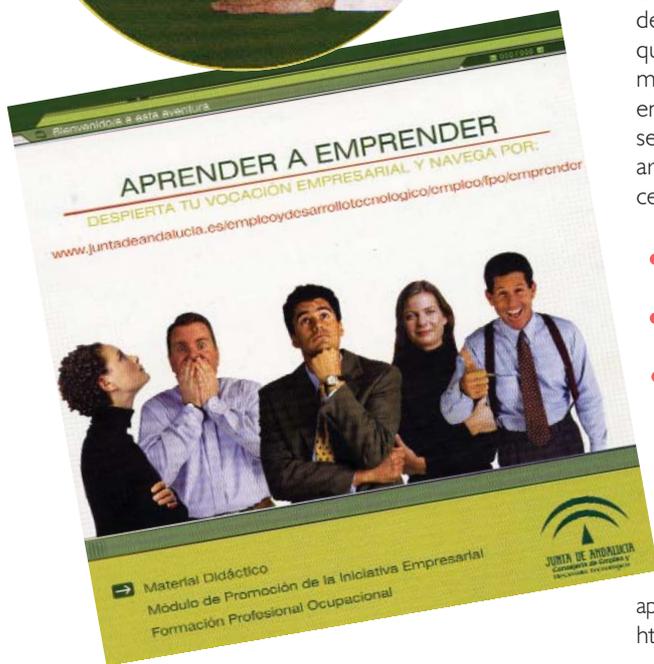
**Edita: Instituto de Formación y Estudios Sociales (IFES), el Servicio Andaluz de Empleo y la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico**

El Servicio Andaluz de Empleo pone a disposición de alumnos/as y formadores/as de cursos de la especialidad formativa: "Auxiliar de Enfermería en Geriatría" un material didáctico elaborado por el Instituto de Formación y Estudios Sociales (IFES), compuesto por:

- una guía del formador, orientada a facilitar al profesorado la impartición de dicho curso;
- un manual de alumno, con el desarrollo de todos los contenidos formativos de los módulos;
- y material complementario, de apoyo y ampliación a la formación para alumnos y formadores.

Este material está disponible en la página Web de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, en Servicio Andaluz de Empleo, en el apartado de Formación Profesional Ocupacional, concretamente en el acceso "Materiales Didácticos": <http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo>





## Material Didáctico: Módulo de promoción de la Iniciativa empresarial Aprender a Emprender (2003)

Edita: Descartes Multimedia y Servicio Andaluz de Empleo

El Servicio Andaluz de Empleo pone a disposición de los alumnos/as y formadores/ras de Formación Profesional Ocupacional una herramienta *on line* para descubrir que "a emprender también se aprende" con la realización del Módulo de Promoción de la Iniciativa Empresarial "Aprender a Emprender". En este módulo se encuentra orientación acerca del proceso de creación de un negocio desde que se plantea la posibilidad del autoempleo como salida profesional hasta el desarrollo del plan de empresa y la búsqueda de ayudas. Los contenidos nos ofrecen información sobre:

- **emprender:** cultura emprendedora, características, habilidades y tipos de emprendedores, autoempleo, preparación, actitud, etc.
- **ídea!:** buscar una idea de negocio, la necesidad de realizar un plan de viabilidad, análisis y chequeo, etc.
- **imadurar la idea!:** cómo desarrollar el plan de empresa, orientación, definición de producción, recursos humanos, de marketing, económico y financiero, legal, etc.
- **ayudas!:** orientación sobre subvenciones y ayudas, cómo solicitarlas, ideas exitosas, dónde y cómo conseguir información de interés, etc.

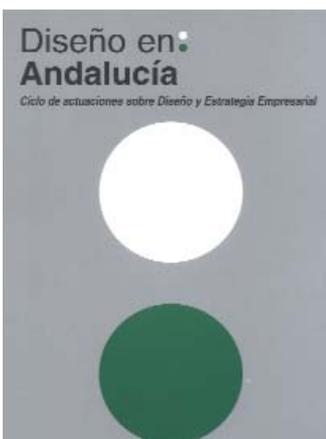
Esta material está disponible para todas las personas interesadas en la página Web de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, en el Servicio Andaluz de Empleo, apartado de Formación Profesional Ocupacional, acceso "Materiales Didácticos": <http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo>

## Plan General para la Prevención de Riesgos Laborales en Andalucía (2003) 100 páginas

Edita: Dirección General de Trabajo y Seguridad Social

La prevención de los riesgos laborales ha constituido, en los últimos años, objetivo de organizaciones y empresas que persiguen una mayor seguridad en el trabajo de los ciudadanos. Una adecuada prevención incide de forma directa sobre la siniestralidad, pudiendo disminuir considerablemente el número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

En esta publicación se detallan los objetivos a alcanzar y las acciones previstas para conseguirlo, incluyendo entre ellas el soporte legislativo pertinente, las instituciones implicadas y los programas preventivos específicos. Asimismo, se ofrecen cuadros comparativos de las cifras correspondientes a los años 2000, 2001 y 2002, con información comentada sobre los mismos. Por último, se pormenorizan las acciones preventivas a observar en la Administración Pública andaluza en los próximos años, introduciendo, entre otros datos, el presupuesto estimado para cada una de ellas.



## Diseño en Andalucía. Ciclo de Actuaciones sobre diseño y estrategia empresarial (2003) 100 páginas

Edita: Instituto de Fomento de Andalucía (IFA)

El Instituto de Fomento de Andalucía, la agencia de desarrollo regional adscrita a la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, junto con la Sociedad Estatal para el Desarrollo del Diseño y la Innovación-DDI, presentan en este libro los resultados del Programa iniciado en junio de 2002. La publicación es fruto de un proyecto que nace con el objetivo de conseguir que las pequeñas empresas consideren el diseño como una más de sus técnicas de gestión y que en la comunicación de su identidad, productos y/o servicios, mejoren su posición competitiva. Se trata de una experiencia piloto de aplicación práctica del diseño gráfico a un número definido de pequeñas empresas (22), contando con la colaboración de la Asociación Andaluza de Diseñadores y con la de expertos profesionales del diseño, que han aceptado unas condiciones especiales de participación, dados los objetivos didácticos y ejemplarizantes que persigue este proyecto.

Este material está disponible en el sitio Web del Instituto de Fomento de Andalucía: <http://www.ifa.es>



Las imprudencias en el trabajo,  
no sólo te afectan a ti.  
Tu familia, tus amigos, pueden perder  
mucho si no cumples las normas.

Trabaja sin riesgos,  
por los que más quieres



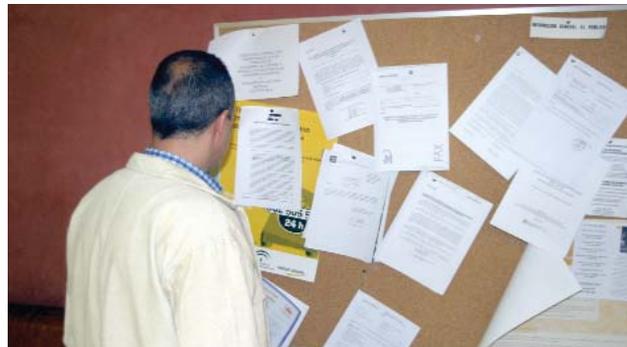
JUNTA DE ANDALUCÍA  
CONSEJERÍA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

Andalucía, Imparable

### Glosario

#### Intermediación

**L**a intermediación es la piedra angular del Servicio Público de Empleo. Es el proceso de interconexión entre la oferta y la demanda de empleo, que se realiza mediante diversas actuaciones y a través de servicios específicos. Por ello, las actuaciones en esta área tienen como referentes clave a las personas demandantes de empleo, así como al empresariado que realiza ofertas de empleo.



### Preguntas y respuestas



#### ¿En qué consiste un servicio de Intermediación?

**E**s un servicio público y gratuito que realiza la labor de facilitador de las contrataciones, siendo necesario para ello tener un conocimiento completo y exhaustivo de los perfiles profesionales de las personas que demandan empleo y de los requerimientos específicos del empresariado.

### Noticias

#### El Decreto de Inserción

**E**l Decreto 85/2003 de 1 de abril por el que se establecen los Programas de Inserción Laboral de la Junta de Andalucía tiene como antecedente la firma del V Acuerdo de Concertación Social, llevada a cabo entre el Gobierno de Andalucía, las Organizaciones Sindicales, Unión General de Trabajadores de Andalucía, Comisiones Obreras de Andalucía, y la Confederación de Empresarios de Andalucía, donde se recoge, de forma explícita, el compromiso de prestar especial atención a las medidas dirigidas a la inserción y se establecen una serie de programas que son desarrollados en Decreto mencionado.

Estos Programas de Inserción son:

1. Programa de Itinerarios de Inserción.
2. Programa de Orientación Profesional.
3. Programa de Asesoramiento al Autoempleo.
4. Programa de Acompañamiento a la Inserción.
5. Programas de Experiencias Profesionales para el Empleo.
6. Programa de Inserción a través del Empleo.
7. Programa de Promoción para Mujeres Trabajadoras.
8. Programa de Acciones Experimentales.

9. Programa de Estudios y Difusión sobre el Mercado de Trabajo.

El Decreto tiene como destinatarias a las personas demandantes de empleo y establece como colectivos preferentes:

- jóvenes menores de 30 años;
- mujeres;
- parados de larga duración;
- demandantes de empleo mayores de 45 años;
- personas con discapacidad;
- minorías étnicas;
- inmigrantes con dificultades de acceso al mercado de trabajo;
- demandantes en riesgo de exclusión.

En las fechas de cierre de esta edición estos programas están siendo objeto de desarrollo normativo, y actualmente están pendientes de aprobación por parte de los órganos de Gobierno, y de su posterior publicación. El Decreto 85/2003 de 1 de abril está publicado en el BOJA 79 de 28/4/2003.

## Noticias

### Jornadas Técnicas de Prevención de Caídas de Altura

El Plan Intersectorial de Málaga para la Prevención de Accidentes de Trabajo en la Construcción organiza la "1ª Feria-Exposición: equipos y materiales de protección colectiva en obras de construcción", que paralelamente a las Jornadas Técnicas de Prevención de Caídas de Altura, se celebrarán durante los días 26, 27 y 28 de noviembre en el Palacio de Exposiciones y Congresos de Málaga. En el Comité Organizador también están presentes la Delegación Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico, el Centro de Prevención de Riesgos Laborales, la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social y el Ayuntamiento y la Diputación de Málaga, entre otras instituciones afines. Las jornadas serán inauguradas por el consejero de Empleo y Desarrollo Tecnológico, José Antonio Viera, y se tratarán temas referente al marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales, el Plan Intersectorial de Málaga en materia de Prevención de caídas de altura y diversas perspectivas sobre los aspectos técnicos en las obras de construcción, entre otros.



### E-Learning en la Formación Profesional Ocupacional

Sevilla celebró el pasado mes de junio las "Jornadas de Conclusiones de Validación de una Plataforma Virtual para la FPO", organizadas por Efi@ula Ecijana de Formación Integral, en colaboración con la Dirección General de Formación Profesional Ocupacional. Asistieron responsables de Centros de Formación así como técnicos y formadores de FPO, a los que se les mostraron las tendencias de utilización del e-learning como apoyo innovador a la Formación Profesional Ocupacional. La utilización en dos seminarios experimentales de la Plataforma Virtual de e-learning Netcampus/Efi@ula ha permitido validar métodos alternativos de control y seguimiento de las acciones formativas a la vez que ha definido los indicadores y criterios de mejora de calidad tanto en la gestión como en la impartición de las acciones. La demanda de instituciones más flexibles y de sistemas formativos innovadores y de calidad justifican con creces experiencias de este tipo en las que se apuesta por la incorporación de las Nuevas Tecnologías.

### Córdoba acoge unas Jornadas sobre políticas activas de empleo en Andalucía

La Facultad de Ciencias del Trabajo de Córdoba celebró el 24 y 25 de septiembre las "Jornadas sobre políticas activas de empleo en Andalucía", organizadas por dicho centro en colaboración con el Departamento de Derecho del Trabajo y el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL). Los distintos expertos invitados argumentaron sobre las directrices comunitarias en política de empleo; la nueva dimensión de la política de desempleo; intermediación en el mercado de trabajo y organización de los servicios de empleo. Modelos de intermediación en el mercado laboral, y "El Servicio andaluz de Empleo (SAE)", que fue expuesto por el secretario general del SAE, Rafael Herrera. Los distintos debate que se sucedieron a las ponencias versaron sobre el papel del Servicio Andaluz de Empleo, la caracterización del mercado de trabajo y del desempleo en Andalucía, y grupos vulnerables y políticas de empleo, que estuvo a cargo de la presidenta del CARL, Mercedes Piñero, entre otras personalidades.

## Seminario: “La Creación de Empresas en el marco de Proyectos Equal”

En el marco de los compromisos asumidos por la Dirección General de Fomento del Empleo del Servicio Andaluz de Empleo para reforzar la labor de entidades y profesionales a cargo de proyectos Equal y favorecer la sensibilización, difusión e intercambio de experiencias y buenas prácticas, se celebró el pasado día 30 de septiembre de 2003 en el Palacio de Congresos y Exposiciones de Córdoba un seminario sobre "la creación de empresas en el marco de proyectos Equal". El objetivo actividades como ésta es crear una red de agentes y profesionales en el ámbito de la creación de empresas que, en adelante, permita valorizar y visibilizar las buenas prácticas desarrolladas por los proyectos Equal y asegure su transferencia a políticas generales.

El seminario fue inaugurado por Esperanza Perea, directora general de Fomento del Empleo del Servicio Andaluz de Empleo y Andrés Luque, delegado provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico de Córdoba. Fue impartido por el Centro de Estudios Económicos Tomillo y contó con las intervenciones

de Elena Alonso y Berta Moreno, que abordaron el tema de la creación de empresas en Andalucía y aportaron información concreta sobre datos y resultados. A continuación Fernando Presa trató el papel de la asistencia técnica en el proceso de gestación de una nueva idea empresarial y, por último, Luis María López-Aranguren realizó una exposición en torno a las empresas de inserción. Ya por la tarde, se organizaron dos grupos de trabajo, que, de forma simultánea discutieron sobre temas distintos pero relacionados con la temática general del seminario: "Los factores de éxito para crear una empresa: el papel de la financiación y las nuevas formas de financiación de la PYME" y "Los servicios de apoyo a la creación y consolidación empresarial".

Dirigido a todos los proyectos Equal andaluces, y no exclusivamente a los del área temática de creación de empresas, el seminario de Córdoba no constituye una actividad aislada en el tiempo sino que forma parte de una secuencia lógica de actuaciones en torno al tema de la creación de empresas: a partir de los resultados obtenidos en el seminario, se



ha iniciado la realización de un estudio de diagnóstico de las actividades, herramientas, experiencias innovadoras y servicios de apoyo a la creación de empresas puestos en marcha por los proyectos Equal en Andalucía. Finalizado el estudio, se seleccionarán las experiencias más innovadoras y las mejores prácticas, que serán publicadas en forma de catálogo en el mes de diciembre de 2003.

## Seminario: “Seguimiento y Evaluación en el marco de Proyectos Equal”



En Andalucía se están desarrollando 21 proyectos Equal que cuentan con la participación del Servicio Andaluz de Empleo de la Junta de Andalucía. Entre otros, esta participación se traduce en la puesta en marcha de actuaciones que sirvan de refuerzo a las labores de seguimiento y evaluación que las entidades y profesionales llevan a cabo en el seno de cada uno de los proyectos.

En este marco, los días 30 de septiembre y 1 de octubre dio comienzo, mediante la celebración de un seminario en el Palacio de Congresos de Córdoba, una experiencia de formación e identificación de buenas prácticas en evaluación de los proyectos Equal andaluces. El seminario "Seguimiento y evaluación en el marco de proyectos Equal" contó con la participación de agentes evaluadores internos y/o externos de cada uno de los proyectos Equal de los que el Servicio Andaluz de Empleo es socio representante. El objetivo de esta actividad era el potenciar los niveles de conocimiento y competencia técnica en materia de seguimiento y evaluación de proyectos.

El seminario fue impartido en colaboración con las empresas de la Escuela Superior de Gestión Comercial y Marketing (ESIC) y Fundación Mujeres y los contenidos se agruparon en torno a los siguientes aspectos: el significado del proceso de seguimiento y evaluación en el marco de la Iniciativa Comunitaria Equal;

la integración de la perspectiva de género en los procesos de seguimientos y evaluación, y definición, características, procesos y mecanismos que integran los sistemas de seguimiento y evaluación.

Esta experiencia de formación e identificación de buenas prácticas, continúa en dos etapas sucesivas que vienen a complementar el trabajo realizado durante el seminario, a saber, análisis y elaboración de un diagnóstico de situación sobre el desarrollo de los planes de evaluación articulados en cada uno de los 21 proyectos y Taller de validación e intercambio de experiencias de los proyectos Equal. Como producto final del desarrollo de la experiencia, resultará la publicación de un compendio sobre la experiencia andaluza en materia de seguimiento y evaluación en el marco de la Iniciativa Comunitaria Equal, documento este que pretende servir de referencia para el desarrollo de planes de evaluación adaptados y la potenciación del "saber hacer" dentro de las intervenciones acogidas a Equal.



## El CARL conmemora en unas jornadas veinte años de Relaciones Laborales andaluzas

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) organizó el pasado 1 de octubre las Jornadas: "XX Aniversario. Veinte años del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Veinte años de Relaciones Laborales en Andalucía", celebrado en la sede Fundación de las Tres Culturas, en Sevilla. Las jornadas fueron inauguradas por el presidente de la Junta de Andalucía, Manuel Chaves, el consejero de Empleo y Desarrollo Tecnológico, José Antonio Viera, la presidenta del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Mercedes Rodríguez-Piñero, el presidente de la Confederación de Empresarios de Andalucía, San-

tiago Herrero, el secretario general de la Unión de Trabajadores de Andalucía, Manuel Pastrana, el secretario general de Comisiones Obreras de Andalucía, Julio Ruiz y el consejero permanente de Estado, Miguel Rodríguez-Piñero. Para celebrar el XX Aniversario del CARL, las ponencias se dividieron en dos paneles; el primero versó sobre los veinte años de relaciones laborales en España, y el segundo sobre la Concertación Social en Andalucía y su relación con el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. En las jornadas también se presentó el libro conmemorativo del XX Aniversario que ha editado el CARL.



## Los emprendedores andaluces celebran unas jornadas sobre el trabajo autónomo

La ciudad de Granada acogió las jornadas sobre "El trabajo Autónomo en Andalucía: un compromiso social con los trabajadores y emprendedores autónomos andaluces", que se celebra el 25 de noviembre en el Palacio de Exposiciones y Congresos de la capital granadina. A estas jornadas están convocados todos los trabajadores/as y emprendedores/as autónomos/as andaluces con el objetivo de conocer la situación actual del trabajo autónomo en Andalucía. Las jornadas serán inauguradas por el consejero de Empleo y Desarrollo Tecnológico, José Antonio Viera, que dará paso la exposición de entidades

subvencionadas para la realización de proyectos de Asistencia Técnica al Autoempleo. Estas intervenciones contarán con un debate posterior. Para tratar "El trabajo autónomo: propuestas de futuro" están invitadas la Asociación de Autónomos de Andalucía (ATA), la Asociación de Jóvenes Empresarios de Andalucía (AJE), la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA) y la Asociación de Mujeres Empresarias de Andalucía. Por último, el director-gerente del Servicio Andaluz de Empleo, Rafael Herrera, ofrecerá a los emprendedores/as andaluces las claves de las políticas de Fomento del Empleo.

revista de **EMPLEO**

de los públicos de empleo: del INEM al Andaluz de Empleo



## Colabora en la sección Pensando en el Empleo

La Revista de Empleo anima a expertos y profesionales vinculados al empleo a colaborar en la sección **Pensando en el Empleo**, un espacio abierto a la reflexión y a la opinión argumentada.

Las bases de publicación están disponibles para su consulta en la siguiente dirección de Internet: [www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/revistaempleo/colabora.asp](http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/revistaempleo/colabora.asp)



Pueden dirigir sus colaboraciones a: Consejo de Redacción de la Revista de Empleo. Servicio Andaluz de Empleo. Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico. Polígono Hytasa, c/ Seda, nave 5. 41006 · Sevilla email: [revistaempleo@juntadeandalucia.es](mailto:revistaempleo@juntadeandalucia.es)

La Revista de Empleo se reserva el derecho de aceptar definitivamente los trabajos recibidos.



# Profesionales en forma

La Formación Profesional de nuestros jóvenes necesita el apoyo de las empresas andaluzas para la realización de prácticas profesionales

**Tu empresa es clave  
Colabora**

Para más información:

**900 848 000**

<http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo>  
<http://www.juntadeandalucia.es/educacionyciencia>



JUNTA DE ANDALUCIA

Andalucía, Imparable



Fondo Social Europeo

CURSOS

JOVENES

ALUMNOS

PROFESORES

EMPRESAS

CURRICULUMS

TRABAJO

EMPLEO

CURSOS

JOVENES

ALUMNOS

PROFESORES

EMPRESAS



empléate ●

M A L A G A

IV muestra de las  
profesiones y el  
empleo de andalucía

2003

PALACIO DE FERIAS DE MÁLAGA  
5,6 Y 7 DE NOVIEMBRE



Consejo Andaluz de  
Formación Profesional

[www.empleateandalucia.com](http://www.empleateandalucia.com)