

revista de **EMPLEO**

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

Empleo en Andalucía

Los Consorcios Escuelas de Formación Profesional Ocupacional, modelo de formación de excelencia para jóvenes

Reportaje

El empleo de las buenas ideas: premios a la creación y consolidación de empresas

Pensando en el empleo

Responsabilidad Social Corporativa en Andalucía: un buen principio

Hablamos con...

Mercedes Rodríguez-Piñero

Presidenta del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL)



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO

Portal Equal

Un espacio Web para la información y la comunicación entre agentes y profesionales del empleo en el marco de la Iniciativa Comunitaria Equal



Actualización Septiembre 04

Europa en línea

Más de **350** nuevos documentos incluidos

Catálogo de Prensa y Empleo

65 nuevos artículos catalogados



- noticias
- eventos
- jornadas y seminarios
- publicaciones
- mapadirectorio
- acción 3
- enlaces
- sistema Equal-GSE

Acceso al Portal Equal:

www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/equal

Servicios de información del Portal Equal:

Europa en línea

Sistema de información y documentación sobre empleo en la Unión Europea

Más de 2.500 documentos en formato electrónico

Catálogo de Prensa y Empleo

Servicio de Información dedicado al análisis de revistas especializadas en empleo de distribución a través de Internet

Alrededor de 700 artículos catalogados por temas

Dirección General de Fomento del Empleo
Servicio Andaluz de Empleo
Consejería de Empleo
Junta de Andalucía

Servicios Centrales
Polígono Hytasa, calle Seda, nave 5 · 41006 · Sevilla
Tel.: 955 033 534 / 955 033 178 · Fax: 955 033 12
email: equal.cedt@juntadeandalucia.es



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO

Iniciativa Comunitaria
EQUAL
Periodo 2004-2007
Andalucía



FONDO SOCIAL EUROPEO

revista de **EMPLEO**

Año 3 - Número 7 - octubre de 2004

EDITORIAL

4 Antonio Fernández García, consejero de Empleo

HABLAMOS CON...

6 Mercedes Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, presidenta del CARL

DESDE LA CONCERTACIÓN

10 El SERCLA recupera en cinco años más de 12,5 millones de horas destinadas a huelgas en Andalucía

EMPLEO EN LO LOCAL

11 Prevebus: Prevención de Riegos Laborales sobre ruedas

14 Más de 7.000 andaluces se benefician del programa Unidades de Barrio en seis meses de funcionamiento

EMPLEO EN ANDALUCÍA

15 Los Nuevos Yacimientos de Empleo reciben ayudas para emprender

18 Las mejoras en la página Web del CARL posibilita el salto cualitativo del Consejo en Internet

20 La Iniciativa Comunitaria Equal: actuaciones en Andalucía, junio 2002-diciembre 2003

23 Los Consorcios Escuelas de Formación Profesional Ocupacional, modelo de formación de excelencia para jóvenes

26 Programa Integrado de Formación de Jóvenes en Andalucía: una oportunidad para el empleo

28 Encuentros empresariales del SAE: un nuevo servicio para las empresas

29 Estadísticas: datos de empleo en Andalucía

30 Proyecto de Modernización I, balance positivo de los resultados

32 Nace el I Encuentro Nacional de Emprendedores para dar respuesta útil a sus necesidades claves

REPORTAJE

32 El empleo de las buenas ideas: premios a la creación y consolidación de empresas

REPORTAJE

37 Ciudades andaluzas y británicas trabajan unidas para revitalizar el comercio en el Centro

PENSANDO EN EL EMPLEO

42 Responsabilidad Social Corporativa en Andalucía: un buen principio

44 Mujeres de empresa, nuevos modelos de negocio

PUBLICACIONES

TABLÓN

50 Glosario

50 Preguntas y respuestas

51 Noticias



Empresa Clisol.



Consorcio Escuela de la madera.

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

Consejo de Redacción:

Presidente: Consejero de Empleo

Vicepresidentes: Viceconsejero de Empleo

Vocales: Director general de Intermediación e Inserción Laboral, Directora general de Fomento del Empleo, Director general de Formación para el Empleo, Directora general de Planificación, Directora general de Seguridad y Salud Laboral, Director general de Trabajo y Seguridad Social.

Comité de Redacción: Directora general de Fomento del Empleo, Gabinete de Prensa de la Consejería de Empleo, Dirección General de Formación para el Empleo, Jefe del Servicio de Inserción Laboral y Programas Comunitarios, Jefa del Servicio de Estudios e Iniciativas de Empleo, Jefa del Servicio de Incentivos al Empleo, Jefe del Servicio de Intermediación y Orientación Laboral, Jefe del Servicio de Ordenación y Coordinación Laboral

Colaboran en la redacción de este número: Ana Caravaca, Antonio José Diz-Lois, Clara Carmona, Eva Navarrete, Federico Pozo, Ginés Cabanes, José Antonio Vargas, José Joaquín Moreno, Juan José Manzano, Lola Rosell, Lole Méndez, Luis García, Macarena Jiménez, Maite García Márquez, María Carril, María Serna, Mayte García Pérez, M^a Dolores Porras, Nuria Bolaños, Olga García, Pablo Román, Raquel Martínez, Salud Perdiguero, Sofía Torrijo, Susana Aragón, Susana Muñoz, Delegaciones Provinciales de la Consejería de Empleo y Servicio de Biblioteca de la Consejería de Empleo.

Versión en Internet: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/revistaempleo email: revistaempleo.cedt@juntadeandalucia.es

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

Imprime: Coria Gráfica **Depósito Legal:** SE-3609-02 **ISSN:** 1695-6540 **Tirada:** 20.000 ejemplares

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



FONDO SOCIAL EUROPEO

Editorial



E

l empleo de calidad es la principal preocupación de la ciudadanía y constituye el principal factor de integración económica, social y cultural en nuestra sociedad. Es por tanto, un objetivo prioritario para el conjunto de la actividad pública y, de forma particular, para la Consejería de Empleo.

La generación de empleo de calidad depende, en buena medida, de la capacidad que tengamos de ajustar y acercar las necesidades entre las empresas y los ciudadanos y ciudadanas. Con este objeto, se han creado instrumentos de atención tanto a personas demandantes como a las propias empresas, mediante el desarrollo de diferentes redes que, sin duda, han contribuido tanto a la mejora del servicio a la ciudadanía andaluza en materia de empleo como a la generación de nuevos modelos organizativos.

La formación, el fomento de un empleo de calidad y los procesos de intermediación laboral han venido jugando un papel fundamental en este aspecto. Además de ello, es preciso incidir aún más en nuestra capacidad para generar espacios de colaboración, participación y corresponsabilidad con entidades, instituciones y el conjunto de agentes económicos y sociales que intervienen en el mercado de trabajo. De ahí la necesidad de un esfuerzo permanente para la generación de espa-



Antonio Fernández García

Consejero de Empleo

cios de contacto, diálogo y compromiso entre las personas y entidades relacionadas con el ámbito del empleo. Este convencimiento implica integración de políticas y programas y corresponsabilidad en la coordinación y puesta en marcha de las acciones propias de las Políticas Activas de Empleo.

Estamos en condiciones hoy, tras la experiencia acumulada, de desarrollar un proceso de integración que permita un salto cualitativo tanto en el modelo de intervención como en el organizativo. Una vez producido el traspaso de competencias en materia de empleo a nuestra Comunidad Autónoma, estamos impulsando la integración del conjunto de programas que ha sido necesario ir desarrollando para avanzar en nuestro compromiso de crear empleo y que éste sea de calidad. Ello conduce a la integración de las oficinas del SAE, las redes de orientación, los programas de formación, los programas de mediación laboral y unidades de barrio y las Unidades Territoriales de Empleo, con el fin de obtener un efecto multiplicador en nuestras actuaciones. En definitiva, se trata de generar un modelo único e integrado de intervención.

Pero este proceso de integración debe ir paralelo a un incremento en la corresponsabilidad de los agentes que intervienen en el mercado laboral y, muy especialmente, en el papel fundamental que desempeñan nuestras Administraciones Locales, por cuanto de características territoriales tiene este nuevo modelo. La cooperación entre ayuntamientos y Consejería de

Empleo para la implementación de intervenciones en materia de empleo resulta fundamental. Los espacios locales no sólo son los más idóneos para la práctica de intervenciones innovadoras, sino que constituyen el principal marco para un desarrollo global de nuestra Comunidad Autónoma, favoreciendo la aplicación y desarrollo de proyectos específicos y adaptados a las demandas ciudadanas, la cooperación entre lo público y lo privado en cuestiones de interés común, las potencialidades del trabajo en red y, en definitiva, la puesta en marcha de Políticas Activas de Empleo capaces de producir los resultados que espera el conjunto de la sociedad andaluza.

La Consejería de Empleo está en condiciones de favorecer un modelo de cooperación territorial de primera magnitud para el desarrollo regional y local desde una doble vertiente: mediante el desarrollo de un Servicio Público de Empleo con mayor nivel de corresponsabilidad, y por tanto, capaz de establecer acuerdos que permitan una mejor ejecución de las intervenciones en materia de empleo y, por otra, como vehículo para la organización y gestión de conocimiento útil a los diversos agentes relacionados con el ámbito del empleo.

Integración, cooperación y adaptación a los entornos locales son criterios fundamentales para la Consejería de Empleo, convencida de que constituyen un nuevo impulso hacia la consecución de empleo de calidad y hacia un mayor nivel de integración y bienestar en Andalucía.

Hablamos con...

Mercedes Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, presidenta del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL)

“En el diálogo, el consenso y la búsqueda de espacios comunes está el futuro de las Relaciones Laborales”

Mercedes Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, nacida en Sevilla, es Licenciada en Derecho por la Universidad de Sevilla y está especializada en Seguridad Social, Derecho de la Salud y Relaciones Laborales. Desde que iniciara su carrera dentro de la Administración Andaluza, ha desempeñado diversos cargos que la han ido enriqueciendo en el conocimiento y práctica del desarrollo del sistema de relaciones laborales andaluz. Comenzó como técnica del Instituto Nacional de la Seguridad Social y con posterioridad ocupó el puesto de jefa del Servicio de Legislación y Recursos de la Consejería de Salud y Consumo, hasta que en 1988 se incorporó como secretaria general al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), organismo que depende de la Consejería de Empleo. Desde el año 2001, viene ocupando la presidencia de esta Institución.

El CARL está considerado como un referente obligado en investigación e información sobre Relaciones Laborales. ¿Cómo se ha conseguido este objetivo?

Siendo un instrumento al servicio de los interlocutores sociales, como son las asociaciones sindicales y empresariales más significativas de nuestra Comunidad, en este caso, la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA), Comisiones Obreras de Andalucía (CCOO) y Unión General de Trabajadores de Andalucía (UGT), y constituir un órgano que trabaja en función de las necesidades de las Relaciones Laborales de cara al interior y no al exterior. Para nosotros lo prioritario es la promoción del diálogo, del consenso y la solución interna de los problemas. Las decisiones que se toman en el CARL siempre han sido unánimes, porque consideramos que es útil hacerlo, y no intentamos que la balanza se ponga de parte de uno u otro. Incluso la Administración Pública, que forma parte de este Consejo, siempre se ha mantenido al margen en las votaciones, porque ha decidido que sean sindicatos y empresarios los que tomen las decisiones. El CARL es por tanto un reflejo de una realidad que se ha ido modificando en virtud de las necesidades manifestadas por los protagonistas de la acción social y económica andaluza, y que se ha ido configurando como lugar de encuentro y entendimiento pacífico entre elementos tradicionalmente enfrentados.



¿Ha cambiado significativamente el Consejo desde que empezó a trabajar en el entorno de las Relaciones Laborales?

Sí, ha habido transformaciones fundamentales. El CARL cumplió el año pasado sus veinte años de existencia, que es un hecho muy importante para un organismo de esta naturaleza, ya que demuestra la capacidad que ha tenido no sólo de consolidarse sino de evolucionar. Y si algo ha evolucionado en este país a un ritmo vertiginoso han sido las Relaciones Laborales, sobre todo en la última década. Hemos superado la época del modelo basado en la experiencia, en la tradición y en los conocimientos paulatinos. Actualmente, el modelo de Relaciones Laborales es altamente

tecnificado, donde lo que prima es la capacidad de aprendizaje y de adaptación a las nuevas necesidades del entorno productivo. Nuestras empresas compiten hoy en un marco internacional y se enfrentan a una legislación laboral cambiante. Estas circunstancias están exigiendo por parte de nuestros interlocutores sociales grandes esfuerzos, porque también implican un nuevo tipo de sociedad. Hablamos de la Segunda Modernización de la Comunidad Autónoma Andaluza, y nuestras empresas y trabajadores/as se están incorporando paulatinamente con la perspectiva de asumir los requerimientos del mundo económico sin renunciar en absoluto a los derechos sociales. Creo que actualmente es el nivel de equilibrio que se está buscando, y por tanto nuestro reto. El CARL, de este modo, intenta convertirse en un instrumento útil para todo el entramado de Relaciones Laborales, dispuesto a ser un elemento de ayuda en el ámbito socio-laboral andaluz con paciencia, según las exigencias de cada momento.

¿Qué logros del Consejo destacaría durante estos años ?

Como secretaria general primero y como presidenta después, he vivido los mejores tiempos del Consejo que, sin duda, se corresponden con los momentos álgidos de la vida laboral y política de nuestra Autonomía. Yo destacaría que el CARL ha conseguido centralizar y homogeneizar toda la información relativa a la negociación colectiva andaluza, recopilando y conformando una base de datos que ha sido asumida por todas las organizaciones miembros del Consejo, como instrumento de orientación y debate para el seguimiento de la misma. En segundo lugar, resaltaría la puesta en marcha del SERCLA, Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, su diseño, la gestación y su constante afianzamiento como Sistema que se ha revelado idóneo para la resolución de los conflictos laborales andaluces; en tercer lugar, tendría que hablar de la contribución constante a la difusión y ampliación de los conocimientos sobre la materia laboral, mediante la celebración de jornadas formativas y la edición de publicaciones como la Revista Temas Laborales o Doctrina Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía. Por último destacaría la elaboración de informes y estudios técnicos realizados por expertos de reconocido prestigio que, a lo largo de los años, han puesto a disposición del Gobierno de la Junta sus conocimientos y su trabajo ofreciendo resultados como por ejemplo las Recomendaciones de Empleo en el año 98 o el reciente Documento de la Comisión de Igualdad de la Mujer, de 2003, por recordar algunos.

Hay que destacar que la línea editorial de monografías, manuales y estudios sobre Relaciones Laborales que tiene el Consejo es exclusivo. Algunas comunidades autónomas nos piden los estudios sobre negociación colectiva que tenemos en Andalucía, porque no hay nada hecho en España. Los sindicatos y los empresarios confían plenamente en los datos que ofrece el CARL, y eso no es fácil, sólo se consigue con un ambiente de diálogo.

Fue usted quien impulsó la creación del SERCLA, que ha tenido una gran acogida entre trabajadores y empresarios. ¿En qué momento se desarrolló la idea de un Sistema para la solución de conflictos laborales?

Se empezó a gestar en el año 1992. Yo entonces era la secretaria general del Consejo y en el primer informe se definió como órgano de consenso y acuerdo para que la autonomía colectiva pueda desarrollar sus funciones en colaboración con la Administración. Está concebido como un instrumento de diálogo per-



manente, que indudablemente facilita el entendimiento, pues cuando las personas se conocen es mucho más fácil que se entiendan. Las funciones principales de este sistema es fomentar la negociación colectiva para que los convenios colectivos se conviertan en un instrumento adecuado a las necesidades sociolaborales de Andalucía; y en segundo lugar, es un instrumento de solución de conflictos. Al dictar sus normas, los agentes sociales tienen que ser capaces de solucionar los problemas que se desarrollen en su entorno sin tener que acudir a órganos administrativos y judiciales, sobre todo en conflictos colectivos. Deben solventar sus propios problemas porque las soluciones que se busquen internamente siempre van a ser mucho más adecuadas que las puramente administrativas o judiciales, independientemente de que existan determinados casos que tienen carácter puramente judicial y son los jueces los encargados de solucionarlos.

Creo que cada vez estamos todos más convencidos de que el diálogo, el consenso y la capacidad de buscar espacios comunes es el futuro de las Relaciones Laborales. Cuando hablamos de estos sistemas de solución de conflictos, nos basamos, al menos en Andalucía, en que las partes acepten voluntariamente el acuerdo y se ofrezcan la solución, ni siquiera buscamos arbitraje. El futuro nos ha dado la razón, y actualmente el SERCLA se ha convertido en un referente absolutamente preciso y necesario en el entorno socio-laboral andaluz, conocido y respetado por la mayoría de empresarios/as y trabajadores/as. No sólo se ha consolidado, sino que hemos llegado a niveles muy importantes, porque los intermediadores laborales son designados exclusivamente por la CEA, UGT y CCOO. Para esta legislatura, y dada la gran acogida que este Sistema ha tenido entre los agentes sociales, el Consejo se propone extender el ámbito de actuación a los trabajadores/as de la función pública y a los conflictos de carácter individual, hechos ambos que contempla como opción su Reglamento, recientemente modificado.



¿Cómo ve actualmente el desarrollo de las Relaciones Laborales en Andalucía?

La autonomía colectiva en Andalucía está teniendo un desarrollo muy importante. En el año 2003 se suscribieron más de 850 convenios colectivos en la Comunidad, es decir, que más de las dos terceras partes de la población asalariada andaluza va a convenios colectivos. Aquí reside la labor fundamental del CARL, ya que los convenios tienen que ser cada vez instrumentos más flexibles, más adecuados y más cercanos porque son humanos. La autonomía colectiva es más útil en estos momentos que las normas impuestas, porque en el seno de la empresa es donde se conocen mejor los problemas y donde se pueden ordenar y regular con mayor facilidad los instrumentos para solucionarlos. No son las mismas dificultades las que presenta un/a trabajador/a en el sector de la construcción que las de un/a trabajador/a de oficina y despacho.

El CARL está trabajando en la elaboración del Libro Blanco sobre la Calidad en el Empleo en Andalucía, una tarea que fue anunciada por el presidente de la Junta de Andalucía al comienzo de esta Legislatura. ¿Qué va a aportar esencialmente ese documento?

El Consejo ha designado a un Grupo de Expertos para la realización de ese libro, y como laboralista y presidenta del CARL, soy la coordinadora del documento. El Libro Blanco sobre la

“El Consejo ha logrado combinar la teoría y la práctica, porque tenemos magníficas relaciones con las universidades andaluzas”

Calidad en el Empleo en Andalucía: estabilidad y seguridad laboral servirá para marcar tanto las políticas autonómicas de empleo como algunos de los contenidos del VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía. Cuando hablamos de calidad nos referimos también a la estabilidad, a la salud laboral, y a las propias necesidades de la realidad del actual modelo empresarial andaluz; se estudiarán qué causas son justificadas y cuáles no, qué instrumentos pueden contribuir a solucionar esta materia y cuál es el entorno necesario para el desarrollo competitivo. El Libro Blanco es una radiografía de la situación actual del mercado de trabajo en Andalucía en lo que se refiere a la calidad del empleo.

Creo que el modelo del que hoy todos hablamos es el de “flexi-seguridad”, que implica que los sistemas de flexibilidad que las empresas necesitan en el entorno competitivo tienen que ser internos, que los trabajadores tengan capacidad y una cierta movilidad interna y sean capaces de adaptarse a las necesidades competitivas de las empresas con una formación, y no buscando contratos temporales. La “flexi-seguridad” no es una palabra mágica, pero sí es un modelo importante y necesario.

Creo además que se trata de un objetivo más que justificado y es por ello que estamos poniendo todos nuestros esfuerzos en que sea una realidad lo más inmediata posible.

Las Relaciones Laborales son complejas y necesitan mucha dedicación ¿Qué es lo que más le gusta de su trabajo?

Creo que mi trabajo me ha permitido estar en contacto permanente con la realidad y el ritmo histórico que ha vivido nuestra sociedad en los últimos años. Las Relaciones Laborales, como tales, son una muestra muy significativa del conjunto de los ciudadanos, a nivel individual y colectivo, y además te ofrecen una perspectiva mucho más amplia que, con la experiencia de los años, te permite distanciarte de los problemas y enfrentarte mejor a ellos. Además, hay que tener en cuenta que por el Consejo han pasado y están pasando grandes conocedores y estudiosos del Derecho del Trabajo y destacados miembros de la doctrina económica, que sin duda me han enriquecido muchísimo. Yo siempre he considerado que es un privilegio, me ha permitido conocer muy bien el ámbito socio-laboral andaluz y trabajar con sus protagonistas sindicales y empresarios en diseñar determinadas políticas y actuaciones más competitivas y que los derechos de las personas trabajadoras tengan cada vez un reconocimiento mayor. En este sentido, el Consejo ha logrado tener un entramado importante en combinar la teoría y la práctica, porque tenemos magníficas relaciones con las universidades andaluzas, con los profesionales del derecho del trabajo, de economía, de psicología, incluso de sociología; ofrecemos formación no sólo a las personas que ya están trabajando, sino a las nuevas generaciones que están en las universidades, intentando que se apasionen también por este mundo.

En su condición de mujer, las recomendaciones realizadas por el Consejo en materia de Género ¿han logrado fortalecer la sensibilidad hacia la igualdad laboral?

El Consejo está contribuyendo al fomento de la igualdad laboral desde la promoción en la negociación colectiva de cláusulas negociales que contemplen medidas como las que se recogen en el documento de Recomendaciones alcanzado en el CARL en materia de Igualdad y No Discriminación dirigidas a las partes negociadoras de los Convenios Colectivos y ratificado por todas las organizaciones miembros del CARL. Son las primeras que se efectúan recomendadas conjuntamente por sindicatos y por empresarios. Yo creo que han demostrado una gran sensibilidad en abordar estos temas. Pero también se están intensificando el trabajo de las Comisiones que ahora mismo desarrollan su labor en el Consejo, como son la Comisión de Inmigración, la de Colectivos Desfavorecidos, la de Empleo o la Comisión de Economía Irregular, que sin duda están haciendo un buen trabajo.

Sin duda, una de las cuestiones de mayor dificultad e importancia que ha planteado la perspectiva de género es la conciliación de la vida familiar y laboral ¿qué soluciones considera adecuadas a esta realidad social?

El conciliar la vida laboral y familiar implica un cambio cultural absoluto, un cambio social real, que no equivale a un reparto de obligaciones, como se entiende popularmente, sino a un reconocimiento de derecho de igualdad de hombres y de mujeres. El hombre no tiene que ayudar a la mujer, el hombre tiene la obligación igual que la mujer, y que ésta sea consciente de que su rol es tan importante como el del hombre. Hasta que la sociedad no asuma las propias obligaciones a nivel de igualdad de hombres y de mujeres no puede haber conciliación. Los permisos de paternidad equiparados a los de la mujer, los servicios de cercanías, de asistencia social, de guarderías, de asistencia a ancianos, son obligaciones necesarias para solu-

“Creo que la mayor virtud de este Consejo es su capacidad de adaptación y de dar respuesta a las nuevas demandas de la sociedad”

cionar este problema. Yo quiero la igualdad para que ambos, el hombre y la mujer, disfruten tanto del trabajo como de su familia, y tengan los mismos derechos. La presencia femenina en la negociación de nuestros convenios es todavía bastante inferior a la masculina, y creo que mientras la voz de las mujeres no esté en las mesas de convenios, los problemas de conciliación de la vida laboral y familiar van a seguir existiendo, por ejemplo, las vacaciones de las personas que tienen cargas familiares tienen que ser preferentes con respecto al resto de la plantilla. Son situaciones reales que no se tienen en cuenta y aún hay que abordar con detenimiento.

Las acciones que se realizaron con motivo del XX Aniversario del CARL han dado frutos positivos, ¿cuáles son las actuaciones que se seguirán desarrollando?

A principios de 2004 hicimos una serie de reflexiones viendo la propia evolución del mercado de trabajo. Creo que la mayor virtud de este Consejo es su capacidad de adaptación y de dar respuesta, y actualmente se están aprobando todas aquellas materias que son demandadas por la sociedad y que se constituyen en nuevos modelos sociales; por ejemplo ¿qué pasa con la salud laboral del trabajador que trabaja en su casa, en su ordenador?, ¿qué está pasando ahora mismo con la sociedad de la comunicación, con la protección de la intimidad de los datos de los trabajadores? Tanto por parte de los trabajadores/as como de los empresarios/as, este nuevo entorno tiene otras exigencias y son temas que pretendemos abordar, estudiar y buscar soluciones. Otro de los aspectos que también nos preocupa es establecer una relación más estrecha con los medios de comunicación; transmitir a los periodistas los datos reales de la situación del mercado es uno de los objetivos que nos estamos planteando con carácter anual. Para ello, vamos a realizar unas jornadas dedicadas exclusivamente a los medios de comunicación social, porque en una huelga o en una siniestralidad laboral existe un trasfondo que es necesario conocer y estamos obligados a explicar. Se trata de una labor de intercambio de criterios y de no ofrecer la información de manera tan rápida y tan técnica. Creo que socialmente sería importante que se pudiera transmitir la realidad social, que cuando hay una huelga se le dé tanta importancia a la solución de esa huelga como al conflicto, que se conozca el esfuerzo de las partes para solucionar ese problema. En definitiva, transmitir la cultura del acuerdo, del consenso y del diálogo a la sociedad.



Desde la Concertación

El SERCLA recupera en cinco años más de 12,5 millones de horas destinadas a huelgas en Andalucía

De enero a primeros de octubre de 2004, se ha evitado la pérdida de 3.908.760 horas de trabajo que afectaban a 21.371 empresas

El Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales Colectivos de Andalucía (SERCLA), órgano adscrito al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), ha logrado que se evitase la pérdida de 3.908.760 horas de trabajo por huelgas convocadas en Andalucía desde enero a septiembre de 2004. En su labor de mediación, arbitraje y conciliación, el SERCLA ha conseguido que el 58,64% de los expedientes tramitados previos a convocatoria de huelga concluyesen con acuerdo entre las partes. Estos expedientes afectaban a 21.371 empresas y 140.611 trabajadores. En total, durante 2004, el SERCLA recibió hasta primeros de octubre unos 499 expedientes de conflictos colectivos que afectaban a 91.632 empresas y 636.419 trabajadores, de los que el 53,13% concluyeron con acuerdo gracias a la intervención del Sistema Extrajudicial.

Por procedimientos, el mayor número de conflictos laborales presentados eran previos a la vía judicial (243), seguido de los conflictos previos a huelga (204) y otros procedimientos (52) como conflictos de intereses, arbitrajes y determinación de servicios de seguridad y mantenimiento. En el ámbito sectorial, los tres sectores con mayor número de conflictos presentados fueron Industrias Manufactureras (107 expedientes), Transportes (92) y Hostelería (58). Desde 1999, el SERCLA desempeña la función de instrumento de solución de los conflictos colectivos de trabajo, sirviendo de ayuda y asistencia al entendimiento entre las partes y fomentando el acuerdo y el consenso como mecanismo de promoción de la autonomía colectiva. Este Sistema ha sido impulsado en el seno del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), fruto del Acuerdo Interprofesional adoptado en 1996 por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de la Comunidad Autónoma Andaluza.

Entre las funciones principales que se atribuyeron a este Sistema, se encuentran la promoción de la autonomía colectiva, el fomento de la paz social, posibilitar el desbloqueo de la Negociación Colectiva, reducir la conflictividad en sede judicial, y propiciar el acuerdo en situaciones conflictivas previas a la huelga. De este modo, el SERCLA se ha convertido en elemento canalizador de las controversias laborales en Andalucía potenciando el diálogo social y promoviendo una nueva cultura de relaciones laborales. Desde el Pleno del Consejo se valora positivamente el afianzamiento de este sistema, "ya que el aumento de expedientes registrados no se puede interpretar como un incremento de la conflictividad sino como consecuencia de la mayor confianza que empresas, trabajadores/as y sus representantes depositan en el mismo". Los datos aportados reflejan que los trabajadores/as y las



Momento previos a una negociación entre trabajadores y empresa.

empresas andaluzas acuden a este Sistema Extrajudicial para hallar una solución dialogada a sus controversias laborales, lo que supone el 30,17% de la población asalariada de Andalucía.

El pasado año, el SERCLA concluyó con 607 expedientes presentados, que afectaron a 95.417 empresas y 646.634 trabajadores/as. Los niveles de acuerdo y avenencia aumentaron del 38% al 46% en los conflictos previos a la vía judicial, y al 70% en los conflictos previos a la convocatoria de huelga.

En cuanto a la tramitación de un expediente tipo presentado a SERCLA el pasado año se concluye que la duración media por expediente es de 20,5 días, la duración media por sesión es de 2,5 horas, los mediadores actuantes suman unos 176, con 19 secretarios/as, la gestión administrativa de expedientes suman 8.000 horas, y se realizaron un total de 817 sesiones.

El Consejo analiza y estudia los expedientes del SERCLA para obtener una visión mejorada de la realidad de este Sistema, cuyos retos próximos son en primer lugar el mantener un nivel de calidad y eficiencia, y en segundo lugar la ampliación de su ámbito de actuación a los trabajadores/as de la función pública y a los conflictos de carácter individual, tal y como se expresa en su Reglamento.

Desde que se puso en marcha, el SERCLA ha recuperado 12.547.184 horas de huelgas convocadas en toda Andalucía.

Prevebus: Prevención de Riesgos Laborales sobre ruedas

Ocho autobuses articulados recorrerán todas las provincias andaluzas para ofrecer cursos formativos en Prevención de Riesgos Laborales a unos 1.500 desempleados de la Comunidad

Las carreteras andaluzas conviven ya con un tipo de transporte que no resulta muy habitual en sus calzadas. Se trata del Prevebus, un modelo de autobús articulado de dos cuerpos que visitará durante ocho meses todas las provincias de la Comunidad Autónoma Andaluza para ofrecer cursos en Prevención de Riesgos Laborales a aquellas personas desempleadas que hayan sido seleccionadas para este plan formativo. Son ocho aulas rodantes totalmente equipadas donde se impartirán un total de 90 cursos en todo el territorio andaluz.

El Plan General para la Prevención de Riesgos Laborales en Andalucía recoge una acción denominada "Prevebus o Aulas móviles de Información, Sensibilización y Formación dirigidas al público en general y a colectivos específicos", y la organiza en torno a un objetivo general: la promoción de la salud laboral, la reducción de la siniestralidad laboral y la mejora de las condiciones de trabajo, bajo la coordinación de la Consejería de Empleo.

En este contexto, se inicia una actuación conjunta llevada a cabo por la Consejería de Empleo, a través de la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral y la empresa SICMA, para desarrollar el llamado "Plan Comarcal de Actuación Básica de PRL en Desempleados", que pretende dotar de los conocimientos básicos, en prevención de riesgos laborales, asimilados a los contenidos establecidos en el Anexo IV del Real Decreto 39/1997, del Reglamento de los Servicios de Prevención, para los demandantes de empleo que reúnen los requisitos mínimos establecidos en el perfil del alumnado, es decir, personas desempleadas con una formación académica mínima de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o similar.



De este modo, la formación recibida por estos alumnos/as los/as capacita para el ejercicio de las funciones establecidas en el artículo 35 del documento citado, como son:

- promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en la acción preventiva;
- promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control;
- realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación;
- colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos, y cuantas funciones análogas sean necesarias;





Diseño definitivo que llevarán los ocho autobuses articulados que recorrerán todas las provincias de la Comunidad Autónoma Andaluza.

- actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto; y cooperar con los servicios de prevención, en su caso.

El ámbito territorial de cobertura de estos autobuses se corresponde con la distribución comarcal establecida para la Comunidad Autónoma de Andalucía por la Red de las Unidades Territoriales de Empleo (UTEDLT). La selección de las respectivas localidades se han realizado siguiendo criterios de número de desempleados y sectores de actividad con siniestralidad más acusada, entre otros. Según responsables de la organización, el impacto del Prevebus se estima más positivo en aquellas localidades con menor número de habitantes que en las capitales de provincias, ya que se han evaluado las necesidades de cada territorio y la capacidad de acceso a cursos formativos de la población.

La duración total prevista para este Plan es de 8 meses, comprendidos entre el mes de noviembre de 2004 y el mes de junio de 2005 aproximadamente, con actividades formativas de 30 horas lectivas y un máximo de dos actividades independientes al día. Cada provincia andaluza contará con 12 actividades formativas que beneficiarán a unas 192 personas desempleadas. En total, el Plan formará a 1.536 personas desempleadas en toda la Comunidad.

Los 90 cursos que se impartirán en las ocho provincias están divididos en 40 cursos para formación básica en Prevención de Riesgos Laborales, y 50 específicos para el sector de la Construcción. Para desarrollar estas acciones, los ocho autobuses se han diseñado con una capacidad para 15 alumnos cada uno, con puestos respectivos dotados con ordenadores de última generación conectados a Internet, televisión, video, equipos de sonidos, climatizador y una plataforma para personas con discapacidad. Cada autobús cuenta también con una amplia sala de reuniones para las exposiciones comunes de los temas.

El equipo responsable de este Plan argumenta que está previsto que cada actividad formativa programada se desarrolle siguiendo el contenido establecido en el "Material de orientación para la Prevención de Riesgos Laborales", editado por la Dirección General de Formación para el Empleo de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía. Para aquellos aspectos no suficientemente desarrollados en este soporte didáctico y como material alternativo, se dispone de videos divulgativos y un CD-ROM interactivo adaptado a la materia y objetivos del curso, que están igualmente editados por la Consejería de Empleo, a través de la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral.

El ámbito territorial de cobertura del Plan se corresponde con la distribución comarcal establecida para Andalucía por la Red de UTEDLT

El Prevebus tiene como antecedente en su metodología de trabajo al Aulabus, autobuses articulados con las mismas dotaciones que el Prevebus que sigue un Plan de Formación impulsado por la Consejería de Empleo, a través del SAE, para tratar de acercar las nuevas tecnologías a municipios de las ocho provincias andaluzas. Estas aulas rodantes han circulado por el territorio de la Comunidad con resultados altamente positivos, ya que se ha superado la participación de 27.757 alumnos de 427 municipios de Andalucía. El número de cursos impartidos en los autobuses itinerantes asciende a 1.767.

Amplia labor de los Ayuntamientos

Según el equipo responsable del "Plan Comarcal de Actuación Básica de Prevención en Riesgos Laborales en Desempleados", los cursos de estas aulas itinerantes tienen su mayor apoyo en los



Diseño trasero.



En la imagen superior, el interior de un Prevebus en uno de los cursos de Prevención de Riesgos Laborales. A la izquierda, detalle de la amplia sala de reuniones del autobús en una exposición conjunta.

Ayuntamientos de las localidades seleccionadas, ya que con su colaboración y apoyo se desarrollan las tres fases que acompañan a la preparación, desarrollo y finalización de los cursos formativos. Para poner en marcha este Plan de formación, se contacta con los distintos Ayuntamientos informando del proyecto y de los cursos. Una de las coordinadoras del Plan explica que esta primera fase es importante para informar sobre los requisitos técnicos necesarios para la ubicación y conexión del autobús. Son los mismos ayuntamientos los encargados de difundir la información del proyecto a través de cartelería, trípticos o sitios Web, entre otros soportes. Una vez confirmada la ubicación para la realización de los cursos, se pasa a una segunda fase, que consiste en la elaboración de la documentación. El proceso pasa por la realización de la ficha técnica

de los cursos que se entregarán en la Delegación Provincial del SAE correspondiente, que la valida y la publica del 1 al 15 y del 16 al 30 de cada mes. A su vez, los cursos también se publican en la página Web de la Junta de Andalucía.

En el proceso de captación del alumnado, las personas que desean realizar los cursos han de rellenar una solicitud con sus datos, presentar copia del DNI y de la tarjeta de desempleo. Las listas de alumnos aptos se publican una vez que se cierra el proceso denominado de baremación, donde técnicos del SAE revisan la viabilidad de las solicitudes. En cada lista, existen alumnos/as de reserva por existiera alguna baja.

El listado de alumnos aptos es publicado por el Ayuntamiento de cada localidad, donde también se informa del día y hora de comienzo del curso. Cada alumno también es avisado personalmente.

La tercera fase comienza con el inicio del curso. El monitor elabora la Ficha de Inicio del curso y la entrega en la Delegación Provincial del SAE. Del mismo modo, el último día se elabora por parte del monitor la Ficha de Finalización y se contacta con el técnico del SAE para la revisión y validación de la Ficha Final. En el transcurso de tres meses, la Delegación Provincial del SAE correspondiente envía los Diplomas a cada Ayuntamiento para que los alumnos puedan recogerlos.

La información sobre los cursos y listas de alumnos se publica en: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo (en el enlace "Formación para el Empleo").

Empleo en lo local

Más de 7.000 andaluces se benefician del programa Unidades de Barrio en seis meses de funcionamiento

Los 100 técnicos del programa se reúnen para hacer balance

Un total de 7.003 andaluces se han beneficiado del programa Unidades de Barrio en sus primeros seis meses de funcionamiento. Este programa tiene como objetivo acercar el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) a ciudadanos de 25 barrios de 10 capitales andaluzas con más de 100.000 habitantes.

A lo largo de este periodo de ejecución del proyecto, las Unidades de Barrio han establecido ya una red de contactos con los agentes sociales que intervienen en las zonas de actuación y han elaborado los llamados Cuadros de Realidad Sociolaboral de las 25 unidades, donde se recogen los aspectos más relevantes de los barrios, las características sociodemográficas más importantes, así como un análisis de las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de los barrios de actuación. De este modo, a través de esta red, se han dinamizado y difundido los recursos de empleo que establece el Servicio Andaluz de Empleo con Planes de Trabajo adaptados a cada territorio.

Para hacer balance de las actuaciones del programa, los 100 técnicos andaluces que forman parte de los equipos de trabajo de las Unidades de Barrio se dieron cita en Sevilla, donde mantuvieron un encuentro con el consejero de Empleo, Antonio Fernández, y analizaron los principales puntos del programa para seguir trabajando con la mayor eficacia.

La labor de estos agentes del SAE consiste tanto en asesorar a las familias en las que detectan situaciones de riesgo como realizar un asesoramiento directo de los ciudadanos de estos dis-



De izquierda a derecha, el director general de Intermediación e Inserción Laboral del SAE, Antonio Toro, el consejero de Empleo, Antonio Fernández, y el delegado provincial de Empleo, Antonio Rivas en el encuentro celebrado en Sevilla el pasado 13 de septiembre de 2004.

tritos para que conozcan de primera mano los recursos formativos, las ofertas de empleo o la asistencia que pueden encontrar en la Consejería de Empleo.

En coordinación con asociaciones, centros e instituciones de los barrios en los que actúan, los agentes de las Unidades de Barrio también celebran encuentros informativos sobre los servicios de la Junta. Gracias a esta labor, 1.087 desempleados con los que se ha tomado contacto se han derivado a alguno de los recursos disponibles en la Consejería de Empleo para mejorar su situación laboral.

Estos técnicos adscritos al programa también fijan citas con personal de las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo a aquellos interesados en beneficiarse de acciones de asesoramiento, búsqueda de empleo, formación o cualquier otro de los servicios que presta la Consejería.

En los seis primeros meses de funcionamiento, cerca de 2.500 personas han asistido a charlas de difusión de los recursos del SAE establecidos para ellos. Se han celebrado más de 1.200 contactos, entrevistas o reuniones, con los distintos agentes sociolaborales presentes en los barrios, y han congregado a cerca de 2.000 de estos agentes asistentes. El proyecto también incorpora una metodología participativa, con cerca de 80 talleres de trabajo y grupos de discusión celebrados y más de 700 asistentes a los mismos.



Imagen del encuentro con los cien técnicos de las Unidades de Barrio.

Los Nuevos Yacimientos de Empleo reciben ayudas para emprender

El SAE analiza las pautas para seleccionar experiencias piloto y proyectos empresariales para la nueva convocatoria de ayudas al fomento de nuevas actividades en Andalucía

El Servicio Andaluz de Empleo (SAE) ha realizado un estudio sobre los Nuevos Yacimientos de Empleo (NYE) en Andalucía, cuyas conclusiones y recomendaciones constituyen una guía para la aplicación del Programa de Ayudas Públicas para el fomento de actividades en el ámbito de los NYE, convocado por la Consejería de Empleo en la Orden de 26 de febrero de 2004. Específicamente, el estudio ofrece pautas para la selección de experiencias piloto y proyectos empresariales de NYE en la Comunidad Autónoma Andaluza, y supone un avance de lo que será la próxima convocatoria de la Orden citada, que tendrá lugar en noviembre de 2004.

El objetivo de este estudio es analizar la situación actual de los Nuevos Yacimientos de Empleo en Andalucía y medir las nuevas posibilidades de empleo que se pueden ofrecer en relación con el autoempleo o con la generación de empresas. El desarrollo de las medidas recogidas en la Orden de 26 de febrero de 2004 se realiza en el contexto de lo expresado en el V Acuerdo de Concertación Social, suscrito entre los agentes sociales y económicos y el Gobierno de la Junta de Andalucía.

El estudio, que recoge las pautas para los posibles beneficiarios de estas medidas, ha partido sobre dos cuestiones básicas para su desarrollo: qué criterios pueden emplearse para seleccionar experiencias piloto dentro del conjunto de solicitudes presentadas por las Corporaciones Locales, y qué criterios pueden guiar la selección de proyectos empresariales.

La Orden de 26 de febrero de 2004 ya sugería que:

- Las zonas de intervención deben tener dos rasgos fundamentales: gran potencialidad de desarrollo de los NYE e intensidad de obstáculos para el aprovechamiento de este potencial. De este modo, las experiencias piloto a implementar en las zonas de intervención deben tener, obviamente, potencial de desarrollo y soportar obstáculos intensos. Además, las Corporaciones solicitantes deben proponer instrumentos innovadores para remover los obstáculos.
- Los proyectos empresariales deben presentar, ante todo, una viabilidad técnica y económica que garantice unas perspectivas razonables de supervivencia de las iniciativas.

Zonas de estudio

El estudio realizado se ha basado en encuestas a hogares y grupos de trabajo celebrados con empresarios de los distintos campos de actuación de los NYE. Los ámbitos donde se ha centrado el aná-



lisis son los de **atención personal**, que incluye los servicios de **atención a personas dependientes** en el interior del domicilio (mayores, enfermos, personas con discapacidad, con problemas de movilidad y ancianos); **cuidado de los niños**, donde se incluyen todo tipo de servicios para niños de hasta 12 años de edad; **nuevas tecnologías de la información y comunicación**, que incluye la reparación de ordenadores en el domicilio y las tareas de mantenimiento de los equipos; **mejora de la vivienda**, que contempla los servicios de reparación de casas y edificios y renovación de inmuebles, y por último, el **desarrollo cultural local** y labores domésticas; Este ámbito incluiría una amplia gama de servicios relacionados con actividades artísticas o plásticas, teatro o pantomima, música, actividades físicas (deportes), artesanía, danza o bailes regionales, historia local o regional, cocina y cine.

Asimismo, el citado estudio se ha centrado en unas zonas de intervención, definidas como un binomio zona geográfica/ámbito de los NYE, en las que se ha tenido en cuenta el potencial de desarrollo y creación de empleo de los NYE, y la intensidad de obstáculos para el aprovechamiento de este potencial. De este modo, las zonas objeto del estudio han sido el litoral de Huelva y Cádiz (incluye las dos capitales de provincia), el litoral de Granada y Almería (incluida la capital de Almería), el litoral de Málaga (incluida la capital), Sevilla capital (incluye grandes municipios de más de 50.000 habitantes, como Alcalá de Guadaíra y Dos Hermanas), Córdoba capital, Jaén capital, Granada capital (en estas tres últimas capitales se incluye el cinturón metropolitano), y resto rural, donde se contemplan los municipios por provincias.



Experiencias piloto

En la Orden de 26 de febrero de 2004 se especifica que los proyectos que se seleccionen como pilotos en este Programa deben colaborar con todas aquellas entidades, instituciones, asociaciones, centros especiales de empleo u organizaciones públicas o privadas sin ánimos de lucro, que tengan su ámbito de actuación en cada una de las zonas. Asimismo, deben difundir el proyecto entre los/as jóvenes de las zonas seleccionadas para darles a conocer la importancia que tiene la acción de emprender de cara a las nuevas oportunidades de empleo que ofrecen los NYE.

Por otra parte, los proyectos piloto deben poner especial atención en seleccionar aquellos/as jóvenes que, por sus características socioeconómicas, presentan una mayor dificultad de acceso al mercado de trabajo, y de este modo, evaluar sus experiencias para conocer la capacidad que éstas tengan de generar empleo y dar respuesta a dichas personas.

Con estas premisas, algunas de las conclusiones que se desprenden de este estudio y que se tendrán en cuenta para la próxima convocatoria de ayudas que tendrá lugar en noviembre de 2004 son las siguientes:

1. La adecuación del entorno socioeconómico del territorio para el desarrollo de las experiencias.

Se hace referencia a datos cualitativos o cuantitativos sobre la situación socioeconómica del territorio.

2. Los obstáculos identificados en el territorio para la creación y consolidación de empresas en el ámbito de los NYE al que se refiera la experiencia.

Se destacan algunos obstáculos dentro del territorio, tales como cultura emprendedora, obstáculos de entorno social (desconfianza del cliente y obstáculos culturales), competencia desleal, obstáculos de financiación y obstáculos de recursos humanos, entre otros.

3. La adecuación de las actuaciones previstas para dar respuesta a los obstáculos identificados.

Entre las actuaciones previstas para mitigar los obstáculos al desarrollo de las experiencias se encuentran, entre otras, acciones de sensibilización al autoempleo; acciones para el lanzamiento de proyectos empresariales (medios previstos, características de la formación para emprender, actuaciones para impulsar la financiación de las empresas) y acciones para la consolidación de proyectos empresariales (sistemas de asesoramiento y seguimiento empresarial).

Reglamento

ORDEN de 26 de febrero de 2004, por la que se desarrollan y convocan las ayudas públicas para el fomento de actividades en el ámbito de los Nuevos Yacimientos de Empleo en Andalucía.

Estas ayudas nacen del estudio publicado por la Junta de Andalucía en 1999 sobre los NYE, realizado ante la importancia de los cambios socioeconómicos acaecidos en los países europeos y de las oportunidades que ofrecen las "nuevas necesidades" que han generado estos cambios en relación con el empleo. Su objetivo principal era conocer el potencial de crecimiento y de creación de empleo existente con referencia a los Nuevos Yacimientos de Empleo y, de este modo, adoptar políticas y medidas de apoyo a su desarrollo en Andalucía.

Tras las conclusiones obtenidas en este estudio, la Consejería de Empleo ha considerado necesario incidir aún más en el conocimiento y oportunidades que ofrecen estos nuevos ámbitos de empleo, desarrollando, a través de la Orden de 26 de febrero de 2004, un Programa de Ayudas Públicas dirigido a la puesta en marcha de proyectos y experiencias emprendedoras que difundan la cultura de "aprender a emprender" entre los jóvenes, y que sean potencialmente activas en la generación de empleo.

Las ayudas previstas en la mencionada Orden se articulan mediante dos programas:

1. Programa de Implantación y desarrollo de experiencias piloto sobre los Nuevos Yacimientos de Empleo, a través de un sistema de asistencia técnica.

Este Programa tiene por finalidad la realización de experiencias piloto entre diferentes provincias andaluzas, con carácter preferente en aquellas que presentan un mayor potencial de desarrollo y de creación de empleo en actividades relacionadas con los NYE, así como implementar, a través de estas experiencias, instrumentos innovadores, técnicos y financieros, que reduzcan los efectos negativos de los obstáculos, tanto horizontales como específicos, característicos de los NYE y que dificultan su desarrollo.

2. Programa de Ayudas al lanzamiento de proyectos empresariales, siempre que éstos cuenten con otras fuentes de financiación y la actividad empresarial que desarrollen esté directamente vinculada a los Nuevos Yacimientos de Empleo.

El objeto de este Programa consiste en apoyar aquellas ideas de negocio, vinculadas a actividades que se encuadren dentro de los NYE, cuya viabilidad técnica y económica se encuentre suficientemente acreditada mediante el acompañamiento y tutorización en su puesta en marcha por parte de la Corporación Local promotora, que participará en la cofinanciación del mismo.



4. El carácter innovador de las actuaciones previstas.

Entre otras pautas, se considera innovadora aquella actuación que introduce nuevos instrumentos no existentes en el territorio. Asimismo, una acción innova cuando los instrumentos en los que se materializa su intervención se han adaptado a las necesidades y características de los colectivos emprendedores, y se fomenta el acceso de los beneficiarios a instrumentos existentes en el territorio, que previamente no estaban siendo aprovechados (por falta de formación/información de los emprendedores u otros obstáculos).

5. Igualdad de oportunidades.

Se hace referencia a las actuaciones positivas que favorezcan la participación de mujeres en las experiencias piloto, así como a medidas favorecedoras de la conciliación (ayudas para el cuidado de personas dependientes y horarios acordes a las obligaciones familiares de hombres y mujeres), entre otras.

Proyectos empresariales

La Orden de 26 de febrero de 2004 señala que se apoyarán ideas de negocio "cuya viabilidad técnica y económica se encuentre suficientemente acreditada". Ello indica el impulso de proyectos que, como característica básica, tengan garantías mínimas de consolidación. El estudio identifica algunos de los parámetros que ayudan a valorar las perspectivas de éxito empresarial, como la viabilidad económica y financiera de los proyectos, así como las acciones realizadas por las Corporaciones Locales solicitantes para el lanzamiento y consolidación de proyectos empresariales, entre las que cabe destacar las labores previas de formación y asesoramiento en gestión empresarial de los emprendedores y la presentación del Plan de Empresa.



Alma Natura

Uno de los ejemplos de proyectos empresariales vinculados a los Nuevos Yacimientos de Empleo se encuentra en la localidad onubense de Arroyomolinos de León, un pequeño pueblo en el seno del Parque Natural Sierra de Aracena y Picos de Aroche. Un grupo de jóvenes emprendedores decidieron hacer de su asociación, Alma

Natura, una empresa dedicada a prestar servicios en el campo de la educación, el ocio, la animación y el turismo rural. En el tiempo en que su coordinador, Juan José Manzanos guiaba por la espectacular Ruta de los Molinos para tomar algunas fotos que ilustraran este reportaje, cinco monitores de la empresa colaboraban dinamizando con teatros y animaciones en la Carpa itinerante "Un Reto de Futuro" que la Consejería de Empleo ha instalado en Cádiz. Jara Hernández acaba de llegar y nos cuenta: "soy animadora juvenil, en la Carpa me disfrazo de bruja, y con mi magia, explico a los jóvenes la importancia de emprender y de conocer los Nuevos Yacimientos de Empleo". Esta empresa se consolidó ante la falta de labor social en el entorno en el que se ubica, "necesitábamos actuaciones de sensibilización, y nos decidimos a cultivar las facetas medioambientales, sociales, culturales y educativas", explica Juan José, "porque los Nuevos Yacimientos de Empleo significan cubrir necesidades sociales reales".

Alma Natura recibió asesoramiento de la Consejería de Empleo a través de distintas órdenes. Ante la continua demanda de nuevas actividades, se ha especializado en hacer circuitos por pueblos y llevar educación, recreo y diversión. Payasos, talleres, cursos formativos, limpieza de senderos, campamentos infantiles y juveniles, incentivos para empresas, exposiciones itinerantes... forman parte de su oferta, "y estamos estudiando creatividad para que siempre haya algo nuevo", apunta Juan José en un descanso en la Posada de Valdezufre, parada de una de sus rutas de senderismo por la Sierra de Huelva. Como Nuevo Yacimiento de Empleo, Alma Natura trabaja con asociaciones, entidades públicas y privadas y centros especiales de empleo "con los que podemos seguir haciendo nuevas acciones", comenta Juan José, y recuerda: "en una actividad de acompañamiento a la tercera edad, aprovechamos para charlar con ellos/as y que nos contaran historias del pueblo. El resultado ha sido un libro que recoge esos relatos e incluso las letras de canciones antiguas de misa, y que curiosamente se llevan mujeres y hombres a la iglesia".

Para más información, este grupo tiene disponible una página Web: www.almanatura.org



Empleo en Andalucía

Las mejoras en la página Web del CARL posibilita el salto cualitativo del Consejo en Internet

Hasta febrero de 2004 se han recibido más de 54.000 visitas

En los últimos años, la actualidad socio-laboral y económica de la Comunidad Autónoma Andaluza ha experimentado un cambio trascendental en cuanto al volumen de información de interés que se genera y a la velocidad con la que ésta se produce. De este modo, la necesidad de disponer de dicha información, manifestada por los interlocutores sociales y los protagonistas de dicha realidad, ha propiciado el salto cualitativo y diferencial del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) a Internet.

Desde que en el año 2001 se presentara la página web del CARL, el usuario que se adentra en el sitio Web: www.juntadeandalucia.es/empleo/carl encuentra de manera totalmente gratuita un amplio y minucioso espectro de información relativa a las relaciones laborales andaluzas. Cada uno de los apartados en los que se divide la página Web han incluido novedades respecto a la oferta de la documentación y la actualización de sus datos.

Así, en el marco del portal de la Consejería de Empleo, el Centro Andaluz de Relaciones Laborales ofrece al visitante diversas secciones en los que se estructuran temáticas de diferente orden, que son de interés destacado para los protagonistas de la acción laboral y económica:

- Información Institucional;
- Depósito de Estatutos;
- Negociación Colectiva;
- Legislación Social;
- Textos de Convenios Colectivos;
- Observatorio Laboral;
- Novedades;
- Revista y Monografías de Temas Laborales;
- Publicaciones y Fondo Documental;
- Doctrina Social del TSJA;
- Cursos y Seminarios;
- SERCLA;
- V Acuerdo de Concertación Social;
- Enlaces de Interés.

El apartado de Información Institucional muestra la normativa, composición y funcionamiento, las competencias y un completo directorio de los distintos servicios del CARL.

El Registro de Asociaciones Empresariales y Sindicales (hasta ahora Depósito de Estatutos) está siendo modificado para permitir a los interesados realizar la inscripción y el registro de dichas organizaciones de manera telemática. Por otra parte, este apartado permite acceder a una información detallada de cada una de las asociaciones

The screenshot shows the website for the Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL). At the top, it says 'CONSEJERÍA DE EMPLEO' and 'CARL Consejo Andaluz de Relaciones Laborales'. There are navigation links for 'Contacto', 'Mapa Web', and 'English'. Below that, there's a search bar and a 'Sugerencias' button. The main content area features a large image of two people shaking hands. To the right of the image is a vertical menu with various categories like 'Información Institucional', 'Registro de Asociaciones Empresariales y Sindicales', 'Negociación Colectiva en Andalucía', etc. At the bottom of the screenshot, there's a banner for 'Memoria del CARL' and a logo for 'observatorio laboral'.

ya inscritas en el Registro, realizando consultas según su naturaleza jurídica, sector, actividad, materia o denominación. Asimismo, la sección ofrece un informe sobre el balance anual de las inscripciones registrales con una descripción individualizada de cada una de ellas. La Negociación Colectiva, como elemento fundamental de la labor que realiza el Consejo, es uno de los aspectos más relevantes de la página, que se complementa con el epígrafe de Textos de Convenios Colectivos. Este es, además, uno de los apartados que mayor interés despierta entre los visitantes de la página, puesto que en él se ofrece información completamente actualizada que se vierte a la red tras un cuidado tratamiento realizado desde una perspectiva, jurídica y social, que permite tener una visión de conjunto sobre la negociación colectiva andaluza.

Las consultas pueden realizarse sobre los cerca de tres mil documentos extraídos de los distintos Boletines Oficiales, mostrando convenios provinciales e interprovinciales de Andalucía y convenios colectivos estatales, cuyos textos completos pueden ser consultados y descargados en formato PDF.

Esta información se complementa con los informes mensuales de seguimiento y análisis de la negociación colectiva andaluza que realizan los servicios del CARL y que son presentados y aprobados mensualmente por la Comisión Permanente del Consejo. El exhaustivo tratamiento de los acuerdos negociales permite disponer de una

información rigurosa accesible a los usuarios para su consulta.

Como novedad en el Sitio Web, se ha activado una opción para la inscripción on line en las jornadas y cursos que organiza el Consejo dentro de su agenda anual formativa. Asimismo, en el apartado Cursos y Seminarios se faculta el acceso a todos los eventos de carácter educativo, con la posibilidad de realizar y cumplimentar la inscripción, y obtener información sobre los contenidos de los programas.

Pero sin duda, el apartado que más interés despierta, junto con el dedicado a la negociación colectiva, es el de Observatorio Laboral, un instrumento que paulatinamente se está convirtiendo en referente obligado en el acercamiento práctico y conceptual de la actual realidad socio-laboral andaluza y general. En esta sección, con un icono de entrada independiente, se muestran los indicadores laborales más relevantes y destacados, así como el acceso al marco normativo legal y convencional en los diversos niveles territoriales por una parte, y a la labor doctrinal del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, por otra. Actualmente el Observatorio Laboral cuenta con las siguientes áreas temáticas:

- Reforma del Mercado de Trabajo, del Desempleo y de la Negociación Colectiva;
- Mercado de Trabajo en España y Andalucía;
- Solución Extrajudicial de Conflictos;
- Derecho Social Europeo;
- Derecho de la Seguridad Social;
- Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales;
- Contratación Laboral y Condiciones de Empleo;
- Género y Trabajo;
- Novedades Legislativas;
- Seguridad y Salud Laboral;
- Otros documentos de interés;
- Documentos para el Debate.

Hay que destacar que el apartado dedicado al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos de Andalucía (SERCLA), uno de los instrumentos puntales del CARL, se presenta como elemento diferenciado en la página Web. Así, desde su icono de acceso, se permite la consulta de la normativa reguladora del Sistema, los mecanismos de funcionamiento, datos estadísticos de interés recogidos en la Memoria Anual de SERCLA y en los informes realizados para la Comisión Permanente del Consejo, así como los cursos básicos o avanzados para mediadores que se organizan desde el CARL.

Desde su creación, la página Web del CARL ha recibido hasta el martes 20 de febrero 54.229 visitantes, con los que se ha realizado un ranking de los apartados más visitados. El máximo interés de las visitas al sitio Web del Consejo es sobre la Negociación Colectiva en Andalucía (convenios provinciales e interprovinciales de Andalucía), seguido de Textos de Convenios Convenios Colectivos (convenios estatales); Legislación Social (legislación estatal); CARL; Cursos y Seminarios; Observatorio Laboral; Doctrina Social del TSJA; Depósito de Estatutos (consultas); Publicaciones y fondo documental (Revista y Monografías sobre Temas Laborales). El Consejo continua trabajando en la mejora de esta herramienta fundamental para el conocimiento y desarrollo del Sistema de Relaciones Laborales de Andalucía, para el intercambio efectivo de información y para la difusión de los datos que diariamente se producen sobre la materia laboral, contribuyendo así a la mejor utilización de los recursos informativos generados por la Institución.

Enlace Negociación Colectiva

CONSEJERÍA DE EMPLEO
CARL Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Página Principal | **Negociación Colectiva en Andalucía** | Convenios Provinciales e Interprovinciales de Andalucía

Negociación Colectiva en Andalucía
Convenios Provinciales e Interprovinciales de Andalucía

Con esta consulta se facilitan los datos de vigencia, jornada laboral, incremento salarial ponderado y número de trabajadores que aparecen en los Convenios de ámbito andaluz, mostrando el texto del convenio en caso de estar disponible.

Los textos que se ofrecen proceden del Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y Boletín Oficial de la Provincia.

Ámbito Funcional: - Cualquiera -
Sector: - Cualquiera -
Actividad Económica: - Cualquiera -
Ámbito Territorial: - Cualquiera -
Denominación:

Consultar Ayuda

- Información Institucional
- Registro de Asociaciones Empresariales y Sindicales
- Negociación Colectiva en Andalucía
 - Presentación
 - Convenios Provinciales e Interprovinciales de Andalucía
 - Informes
 - Análisis Sectoriales
 - ANC en Andalucía
- Negociación Colectiva en el Estado
- Publicaciones y Fondo Documental
- Enlaces de Interés
- Legislación Social
- Doctrina Social del TSJA
- Textos de Convenios Colectivos
- Cursos y Seminarios
- Revista y Monografías sobre Temas Laborales
- V Acuerdo Concertación Social de Andalucía
- S.E.R.C.L.A.
- Observatorio Laboral

Enlace Observatorio Laboral

CONSEJERÍA DE EMPLEO
CARL Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Página Principal | **Observatorio Laboral**

observatorio laboral principales indicadores laborales

Listado de Observatorios

Número de Observatorios: 12

Denominación
REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO, DEL DESEMPLEO Y DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA Y ANDALUCÍA
SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS
DERECHO SOCIAL EUROPEO
DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL
NUÉVAS TECNOLOGÍAS Y RELACIONES LABORALES
CONTRATACIÓN LABORAL Y CONDICIONES DE EMPLEO
GÉNERO Y TRABAJO
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL
OTROS DOCUMENTOS DE INTERÉS
OTROS OBSERVATORIOS
NOVEDADES LEGISLATIVAS

- Información Institucional
- Registro de Asociaciones Empresariales y Sindicales
- Negociación Colectiva en Andalucía
- Negociación Colectiva en el Estado
- Publicaciones y Fondo Documental
- Enlaces de Interés
- Legislación Social
- Doctrina Social del TSJA
- Textos de Convenios Colectivos
- Cursos y Seminarios
- Revista y Monografías sobre Temas Laborales
- V Acuerdo Concertación Social de Andalucía
- S.E.R.C.L.A.
- Observatorio Laboral

Enlace Sercla

CONSEJERÍA DE EMPLEO
CARL Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Página Principal | **S.E.R.C.L.A.**

sercla
Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía

Cursos Novedades

JUNTA DE ANDALUCÍA UGT CC.OO. ICEA

- Información Institucional
- Registro de Asociaciones Empresariales y Sindicales
- Negociación Colectiva en Andalucía
- Negociación Colectiva en el Estado
- Publicaciones y Fondo Documental
- Enlaces de Interés
- Legislación Social
- Doctrina Social del TSJA
- Textos de Convenios Colectivos
- Cursos y Seminarios
- Revista y Monografías sobre Temas Laborales
- V Acuerdo Concertación Social de Andalucía
- S.E.R.C.L.A.
 - Presentación
 - Normativa
 - Organización

La Iniciativa Comunitaria Equal: actuaciones en Andalucía, junio 2002-diciembre 2003

Equal tiene como objetivo promover nuevas maneras de combatir las discriminaciones y desigualdades que se generan en torno al mercado de trabajo. Para ello, financia proyectos que deben concentrar su actuación en los colectivos que sufren mayores desigualdades y/o discriminaciones laborales, en las necesidades no cubiertas por las políticas generales, promoviendo la innovación sobre la base de la cooperación institucional, local y transnacional. Su incidencia en Andalucía se ha traducido en la puesta en marcha de 29 proyectos que desarrollan actuaciones en sus 8 provincias y que son promovidos por Agrupaciones de Desarrollo (AD) que reúnen a los principales agentes socioeconómicos del territorio, administraciones públicas, asociaciones, organizaciones no gubernamentales, universidades y centros de investigación. De estos 29 proyectos, 21 cuentan con la Consejería de Empleo (SAE) como entidad representante. Los proyectos comenzaron su fase de ejecución en junio de 2002 y se encuentran finalizándola entre junio y octubre de 2004. El presente artículo recoge datos sobre la ejecución de los 21 proyectos Equal en los que participa el Servicio Andaluz de Empleo desde su comienzo y hasta diciembre de 2003.



Imagen del Proyecto Construyendo Futuro.

Aunque los proyectos se adaptan a sus destinatarios/as y al área temática en la que se insertan, se observan patrones comunes en la estrategia de intervención pudiendo establecerse cuatro procesos, que se corresponden con los Ejes de Equal y con la Estrategia Europea de Empleo (inserción-reinserción, creación de empresas, adaptabilidad e igualdad de oportunidades) y que contienen, generalmente, las mismas acciones tipo: sensibilización, estudios e investigaciones, itinerarios de orientación-asesoramiento para la inserción y formación. Estas acciones suelen combinarse con medidas de acompañamiento para fomentar la participación y con estructuras de apoyo y coordinación que prestan asistencia técnica a los proyectos. Los programas de trabajo que han puesto en marcha las AD han articulado dos actuaciones bien diferenciadas: unas dirigidas a la asistencia a favor de las personas y otras orientadas a las estructuras y sistemas que operan en el mercado de trabajo (fortalecimiento institucional).

La primera de las actuaciones se ha centrado en fortalecer las capacidades profesionales y emprendedoras de las personas desempleadas, principalmente, aunque también se han dirigido a personas ocupadas y al colectivo de formadores/as. A continuación se describen estas actividades.

Entre las acciones desarrolladas se encuentran la orientación laboral y el asesoramiento empresarial que han contemplado 11 proyectos, atendándose a 9.472 personas de las que un 66% demandó servicios de orientación y el 34% restante recibió servicios de asesoramiento dirigido, fundamentalmente, hacia el desarrollo de actividades empresariales. En 17 de los 21 proyectos se ha contemplado la formación de personas desempleadas y el desarrollo de prácticas laborales que han dado lugar a la realización de 406 cursos, principalmente relacionados con la creación y gestión de empresas, la iniciación a la informática y la enseñanza del español como lengua extranjera para inmigrantes. Como resultado se han formado 5.590 personas, de las que un 74% son mujeres. Asimismo, desde 9 proyectos se ofrecieron 47 cursos que incluían prácticas laborales, que contaron con una participación, mayoritariamente femenina (86%), de 674 personas. Otra acción, incluida en 4 proyectos, ha sido la formación de personas ocupadas. Se han impartido 33 cursos en los que se formaron 360 personas, de las que el 49% son mujeres. El objetivo de esta formación en 2 de estos proyectos ha sido la adaptación de personas y empresas a los nuevos cambios socioeconómicos y tecnológicos y las nuevas formas de organización del trabajo y la empresa. En el fomento del espíritu emprendedor han coincidido 7 proyectos que han trabajado en torno a la concesión de ayudas a la generación de actividad con las que se han constituido 205 empresas y se han creado 327 empleos. El 88% de las empresas creadas han sido promovidas por los proyectos del área temática "creación de empresas". Algunas de ellas se han constituido como centros especiales de empleo o empresas de inser-



Imagen del Proyecto Equal Granada.



Imagen del Proyecto Clave&Laboro.

ción, y otras se han beneficiado de nuevas formas de financiación como son los microcréditos. Una fórmula que han empleado los proyectos, y que de alguna manera supone la combinación de las actividades mencionadas (orientación, asesoramiento, formación y ayudas a la generación de actividad), ha sido el diseño de itinerarios de inserción. Por ellos han pasado 4.979 personas (78,4% mujeres), de las que 723 los han finalizado y 528 se han insertado. Así el 73% de las que finalizan el itinerario se insertan mientras que ello representa sólo un 10% de los/las que los inician.

El segundo tipo de actuaciones se ha dirigido al fortalecimiento institucional de cada una de las entidades, organizaciones y profesionales preocupados por el empleo a escala local, y al desarrollo de redes tendentes a la conformación de una estrategia colectiva de actuación. Mediante la formación del personal técnico adscrito a los proyectos, formadores/as y agentes especializados, que han llevado a cabo 16 proyectos, se han impartido 122 cursos que contaron con 2.026 asistentes, entre los que el 57% fueron mujeres. Las metodologías para la orientación y la formación han sido las temáticas abordadas en 11 de estos proyectos, y en un 30,47% de los cursos el contenido se ha centrado en la igualdad de oportunidades. Las actividades sobre los servicios integrados de asesoramiento y acompañamiento para el apoyo a la creación de empleo se desarrollaron en 19 proyectos que en unos casos ha supuesto la propia creación de estas estructuras o el refuerzo de la coordinación entre las existentes, la incorporación a ellas de profesionales específicos para atender a colectivos desfavorecidos o minoritarios. En otros casos se han realizado acciones de sensibilización

Los proyectos Equal andaluces han concentrado su actuación en aquellos colectivos que sufren mayores desigualdades laborales

o la elaboración de estudios sobre el mercado de trabajo. En 11 proyectos Equal se trabajó en la mejora y actualización de los programas de formación, concentrando los esfuerzos en la adaptación hacia los colectivos que sufren mayores desigualdades y discriminaciones laborales. De los estudios realizados en el marco de los proyectos, 23 se han centrado en la mejora de los sistemas de anticipación a los cambios y 8 en la mejora del funcionamiento del mercado de trabajo. Con estos mismos fines también se han diseñado diversas herramientas y actividades que persiguen mejorar el conocimiento sobre el mercado de trabajo para conocer las tendencias y poder realizar intervenciones que las incorporen. Se han ofrecido ayudas económicas en 10 proyectos, que han cubierto los costes de desplazamientos, manutención y servicios de cuidados a personas dependientes a los/las destinatarios/as de los itinerarios formativos y de inserción. Otra opción que se ha contemplado en 6 proyectos ha sido el reparto de cheques-servicio para que puedan ser canjeados en determinados servicios de proximidad, siendo los más empleados los de guardería. Las acciones de tutorización y acompañamiento sociopedagógico se han contemplado en 8 proyectos y en otros 5 se han incluido nuevas figuras profesionales ligadas a la atención específica en condiciones de igualdad para personas de determinados colectivos (inmigrantes y minorías étnicas). Las tareas difusión de las actuaciones y sensibilización se han orientado al fomento de la participación y captación de personas beneficiarias potenciales. Distribuidas por 88 municipios andaluces, se han ejecutado 325 actividades bajo tres formatos diferenciados: seminarios y encuentros, productos informáticos y audiovisuales y otras actuaciones, como certificaciones para premiar una buena aplicación de la igualdad de oportunidades y concursos. La temática de la sensibilización realizada por 19 de los 21 proyectos Equal ha girado alrededor del desarrollo de la sociedad de la información, la igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género, la necesidad de combatir el racismo y la xenofobia y el cuidado y la conservación de medio ambiente. Para la gestión, seguimiento y evaluación de los 21 proyectos Equal se cuenta con un equipo de 227 personas. Para la realización de las evaluaciones los proyectos han optado por la contratación de servicios de asistencia técnica externa en el 81% de los casos y se concentran en los resultados y en el proceso puesto en marcha. Entre las actuaciones desarrolladas y cofinanciadas por el Fondo Social Europeo se han incluido alternativas que permiten una ampliación de la elegibilidad, pudiendo comprometerse la realización de actividades no contempladas por este Fondo. Bajo este capítulo se recogen los apoyos a la creación de servicios y los incentivos a la creación de empresas (básicamente ayudas a la inversión y a la adquisición de terrenos), potenciando elementos culturales y medioambientales, la adquisición de equipamiento informático y la mejora de la accesibilidad de las estructuras y servicios de apoyos. La innovación en los proyectos se ha generado en relación con el objeto, centrándose en la búsqueda de nuevos yacimientos de empleo como los espacios naturales protegidos, la definición



Imagen del Proyecto Equal Ciudades y Personas emprendedoras por la igualdad

de nuevos colectivos beneficiarios entre los que se encontraron mujeres gitanas y el empresariado local y la ampliación de objetivos o agentes participantes como la implicación de las ONGs en los procesos de formación. La innovación respecto al proceso se ha detectado en las actuaciones de seguimiento y evaluación, introducción de nuevos perfiles profesionales, como los tutores/as para la inserción, nuevas herramientas de apoyo y la modificación de instrumentos ya existentes.

Alguna de las estrategias adoptadas por las AD para asegurar, durante la fase de diseño, la complementariedad de sus propuestas, ha sido la inclusión, en su lista de entidades asociadas, de miembros especializados en la problemática a combatir, la realización de ejercicios específicos de análisis en profundidad de las políticas de empleo existentes en el territorio de actuación o la programación de sistemas de consultas a beneficiarios/as y agentes especializados. Todo ello, se ha realizado para la detección y posterior intervención en aquellos ámbitos a los que no llegan las políticas generales, para dar respuesta a las necesidades que estas no satisfacen y para atender a los colectivos más excluidos que tampoco quedan atendidos, al menos con la dedicación que precisan. La complementariedad durante la ejecución se ha desarrollado estableciendo colaboraciones y mecanismos de coordinación entre las entidades del proyecto con otros servicios que operen en su mismo entorno, y que pertenecen al SAE, destacando los servicios Andalucía Orienta y las Unidades Territoriales de Empleo (UTEDLT). Esta coordinación se ha puesto de manifiesto en la derivación de beneficiarios/as entre los proyectos y estos servicios preexistentes, en el uso de recursos compartidos, la celebración de sesiones de coordinación o la co-participación con instituciones públicas en el desarrollo de algunas actividades.

Las propuestas de transferencia que están realizándose en los proyectos representados por el SAE se pueden clasificar en función de los ámbitos de actuación y el objeto al que se refieren. De esta forma se han detectado prácticas transferibles en nuevos instrumentos, como el juego de identificación de perfiles emprendedores, la marca "empresa social" o la beca de ayuda a la creación de empresas de pago mensual no reintegrable. En otros casos, las

prácticas más prometedoras se han centrado en la incorporación de nuevos perfiles profesionales a los servicios sociales y de empleo, como la figura del mediador/a cultural e intercultural, los/las consejeros/as presenciales para tutorizar la creación de empresas y los/las preparadores/as laborales para la inserción y adaptación al puesto de trabajo de personas con discapacidad. Otros ámbitos que están siendo fuente de prácticas transferibles son los relacionados con las metodologías de intervención, como el centro integral de recursos a emprendedores/as (empredeteca); con la sensibilización, como el plan de intervención psicosocial y cultural y las actividades dirigidas a políticos; con la formación, como la ofrecida en la propia finca de los agricultores; con la captación de personas beneficiarias y con la intermediación laboral, como el estudio sobre las agrupaciones de empleadores y trabajadores en el sector agropecuario.

La inclusión de la igualdad de oportunidades en los proyectos ha sido facilitada por 195 especialistas y por la participación, en 19 de los 21 proyectos, de entidades socias expertas en el tratamiento de la igualdad de oportunidades, entendida desde el punto de vista de género, entre las que resaltan las asociaciones locales de mujeres y las instituciones regionales como las áreas de la mujer de los sindicatos y el Instituto Andaluz de la Mujer. Junto a las actividades de sensibilización se han realizado actividades formativas en igualdad de oportunidades.

El desarrollo de la sociedad de la información ha tenido su reflejo en el papel que han desempeñado aplicaciones informáticas y sitios web en la gestión y seguimiento de los proyectos. Los productos desarrollados se incluyeron en muchas ocasiones en páginas Web, que albergan desde bibliotecas virtuales hasta los estudios desarrollados. Otra actividad que ha sido frecuente es la inclusión en los programas de formación de módulos virtuales impartidos a través de Internet.

La perspectiva medioambiental ha sido considerada en las ayudas a la generación de actividad, que han sido ofrecidas por algunos proyectos que han promovido la creación de empresas ligadas a los recursos naturales, como el proyecto Vía Verde, que ha priorizado los sectores turístico, ecosector y agroambiental o el proyecto Ciudades y personas emprendedoras por la igualdad que potenció elementos culturales y medioambientales. Igualmente, durante el desarrollo de los proyectos se han contemplado acciones formativas específicas y sesiones informativas con la finalidad de concienciar a los/las beneficiarios/as sobre la necesidad de conservar el medioambiente.

Todos los proyectos andaluces habían puesto en marcha al finalizar 2003 (tercer semestre de ejecución), actuaciones tendentes al aumento de la empleabilidad de las personas y a la generación del autoempleo, incluyendo en el diseño de sus estrategias un conjunto de medidas de acompañamiento dirigidas a fomentar la participación en los servicios ofrecidos. En el desarrollo de las actuaciones se ha velado por el cumplimiento de los principios rectores de la Iniciativa Equal y de las prioridades horizontales. En cualquier caso, es necesario esperar hasta que finalice la ejecución de los proyectos (entre junio y octubre de 2004) para que muchas de las medidas puestas en marcha manifiesten sus resultados, directos e indirectos, en la población objetivo.

Los Consorcios Escuelas de Formación Profesional Ocupacional, modelo de formación de excelencia para jóvenes

La Formación Profesional Ocupacional ocupa actualmente un lugar prioritario en el conjunto de las Políticas Activas de Empleo como instrumento, de gran valor estratégico, de valorización de los recursos humanos al servicio de la creación de empleo y de la mejora de las condiciones de vida de todos los ciudadanos.

Con vistas a la dinamización de estrategias adecuadas al progreso económico y tecnológico y a la modernización organizativa que marca la Sociedad de la Información y la Comunicación, la formación de los recursos humanos ya integrados en la vida activa o la de los jóvenes que se preparan para entrar en el mundo laboral, resulta ahora, más que nunca, primordial y prioritaria en el nuevo marco de referencia de la formación permanente.

La Formación Profesional Ocupacional tiene que dar respuesta a los nuevos desafíos y exigencias derivadas del modelo de crecimiento, competitividad y empleo de nuestro entorno socioeconómico, y ha de ser coherente con la dinámica y estrategias de desarrollo de los sectores productivos y de las empresas.

En este contexto, la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, a través del Servicio Andaluz de Empleo (SAE), ha apostado por la creación de un modelo formativo de excelencia que dinamice la inserción laboral de los jóvenes andaluces y genere empleo de calidad para este colectivo, a través del Programa de Consorcios Escuelas de Formación Profesional Ocupacional.

En este sentido, el citado Programa responde al objetivo del SAE de crear, en colaboración con las Corporaciones Locales, una oferta formativa de excelencia en Andalucía, altamente especializada, adecuada y adaptable a las necesidades de cualificación profesional demandadas por el actual mercado de trabajo, consiguiéndose, en consecuencia, una mejora de la empleabilidad de la población activa andaluza, un refuerzo de la competitividad de las empresas y la creación de empleo estable en la Comunidad Autónoma.

El modelo formativo de Consorcios Escuelas representa la oferta de Formación Profesional Ocupacional propia de la Junta de Andalucía y se caracteriza por los siguientes parámetros:

- Formación a demanda, adecuada a las necesidades del tejido productivo andaluz. En este sentido, hay que destacar el esfuerzo aplicado en anticiparse a las demandas de cualificación del entorno socioeconómico.
- Formación de calidad, representada por:
 - actualización permanente de los medios didácticos;
 - perfeccionamiento técnico del profesorado;
 - adecuada y continua innovación y experimentación de las metodologías aplicadas a los procesos formativos y de los contenidos de la formación impartida;
 - prácticas profesionales en empresas y el extranjero.



Consorcio Escuela de la Madera de Encinas Reales (CEMER)

- Promoción y fomento de actuaciones de acompañamiento a la formación, como medidas complementarias a las acciones formativas en sentido estricto, tales como formación en nuevas tecnologías, idiomas, gestión empresarial, y acciones de orientación profesional, entre otras.
- Internacionalización de las acciones de formación, fomentando la transferencia de experiencias, la cooperación y la innovación.
- Participación y cooperación con Agentes sociales y económicos y Corporaciones Locales.

De igual modo, se destaca el papel que desarrollan los Consorcios Escuelas como instrumentos de colaboración con las empresas y de dinamización de los Sectores Productivos Locales, en cuanto a que son centros de formación y de asistencia técnica destinados a la especialización, actualización y adaptabilidad de los profesionales en ejercicio, así como a la incorporación de metodologías innovadoras aplicadas a procesos formativos e implantación de calidad y servicios conforme a la demanda de los propios sectores, y a la cooperación para el Desarrollo Local, a través de la colaboración con Entidades Locales (Ayuntamientos, Diputaciones Provinciales y Mancomunidades de Municipios).

Todo ello ha determinado una apuesta decidida de la Junta de Andalucía por el desarrollo de este modelo formativo, tanto en lo relativo a la creación de nuevos centros, alcanzándose ya una cobertura regional con una Red de Centros básica iniciada en 1991 con la puesta en marcha del Consorcio Escuela de Hostelería de Málaga, como en la ampliación de especialidades formativas y número de plazas. La Red de Consorcios Escuelas de Formación Profesional Ocupacional abarca los siguientes sectores: Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación, Soldadura y Metal, Construcción Aeronáutica, Industrias del Mueble y Madera, Hostelería, Medioambiente, Már-

mol, Joyería, Artesanía, Rehabilitación y Restauración del Patrimonio Histórico, Artístico y Cultural. El número de centros en actividad es de 14, estando distribuidos por las ocho provincias andaluzas.

Actualmente hay que destacar el proyecto de construcción del Consorcio Centro Andaluz de Formación Integral de las Industrias del Ocio, en Mijas (Málaga) que, con un ámbito de actuación regional, tiene como finalidad desarrollar acciones formativas que cubran de un modo integral las demandas de cualificación profesional del Sector Turístico y de la Hostelería en Andalucía. Este centro, con una apuesta estratégica por su ubicación física en la Costa del Sol, abordará la totalidad de las enseñanzas y cualificaciones necesarias para el desarrollo de la actividad relacionada con estos dos sectores.

Con estas premisas, se puede concluir que el Programa de Consorcios Escuelas de Formación Profesional Ocupacional es uno de los de mayor valoración y aceptación entre la sociedad andaluza, configurándose así como el referente de la formación integrada en la Comunidad Autónoma, y facilitando una mayor conexión y mejor adecuación entre las actividades formativas y las necesidades del sistema productivo andaluz. En este contexto, se pueden destacar como datos relevantes de la gestión del Programa, los siguientes:

- la consolidación de una oferta formativa de excelencia que asciende a 1.700 plazas anuales;
- la media anual de inserción laboral se eleva al 80 % de los alumnos formados, siendo en los Consorcios Escuelas de Hostelería del 100%.
- el alto grado de calidad en el empleo generado, alcanzándose importantes valores en cuanto a la permanencia en el puesto de trabajo y el mantenimiento de la situación de ocupación.

Con estos antecedentes se puede afirmar que el modelo formativo de Consorcios Escuelas se ha erigido en un modelo eficaz y eficiente en la mejora de la Formación Profesional Ocupacional. Dirigido fundamentalmente al colectivo de jóvenes desempleados, representa la puerta de acceso a la formación de excelencia, que se caracteriza por ser una acción diseñada con parámetros rigurosos de calidad, con un importante componente de formación práctica y con una gran vinculación al sector productivo local, repercutiendo, sin duda, en la creación de profesionales cualificados fácilmente insertables en el mercado laboral.

En los cuadros adjuntos se detalla la información básica de los Consorcios Escuelas participados por la Junta de Andalucía, a través del Servicio Andaluz de Empleo, en Hostelería e Industria.

revista **de** empleo

Consorcios de Hostelería

Provincia	Consorcio	Especialidades Formativas que imparte
Cádiz	Consorcio Escuela de Hostelería de Cádiz	<ul style="list-style-type: none"> ● Curso Superior de Servicio de Restaurante- Bar. ● Curso Superior de Cocina.
Huelva	Consorcio Escuela de Hostelería de Islantilla	<ul style="list-style-type: none"> ● Curso Superior de Cocina. ● Curso Superior de Servicio de Restaurante.
Jaén	Consorcio Escuela de Hostelería "La Laguna" 	<ul style="list-style-type: none"> ● Curso Superior de Gestión y Servicio de Restaurante. ● Curso Superior de Cocina. ● Curso Superior de Repostería, Pastelería y Panificación. ● Curso Superior de Recepción Hotelera. ● Curso Superior de Gobernanta-e de Hotel. ● Curso de Mantenimiento de Instalaciones Hoteleras. ● Curso de Sumiller
Málaga	Consorcio Escuela de Hostelería de Benalmádena	<ul style="list-style-type: none"> ● Curso de Servicio de Restaurante- Bar.
	Consorcio Escuela de Hostelería de Málaga	<ul style="list-style-type: none"> ● Curso de Experto en Hostelería: Especialidad Cocina. ● Curso de Experto en Hostelería: Especialidad Servicio de Restaurante.

Consorcios de otros Sectores Industriales

Provincia	Consorcio	Especialidades Formativas que imparte
Almería	Consorcio Escuela del Mármol de Fines (CEMAF) Sector: Industria (Mármol)	<ul style="list-style-type: none"> ● Artesanía del Mármol. ● Operario de Fábrica. ● Operario de Cantera.

Consortios de otros Sectores Industriales

Provincia	Consortio	Especialidades Formativas que imparte
Cádiz	Consortio Centro de Formación en Técnicas de Soldadura de San Fernando (CTS) Sector: Industria (Soldadura y Aeronáutica)	SOLDADURA: * Soldador al Arco con Electroodos Revestidos SMAW (Manual); * Soldador al Arco con Protección Gaseosa y Varilla Continua (MIG-MAG Semiautomática); * Soldador al Arco con Protección Gaseosa (TIG); * Procedimientos Combinados de Soldadura; * Operador de Máquinas Automáticas; * Operador de Corte y Resanado; * Operador de Corte y Soldadura. ESTRUCTURAS METÁLICAS: * Tubero; * Calderero; * Montador Armador de Estructuras metálicas; * Calderero / Tubero (Curso Combinado). AERONAÚTICA: * Montador Aeronáutico; * Chapista Aeronáutico.
Córdoba	Consortio Escuela de Joyería de Córdoba Sector: Artesanía (Joyería)	* Modelado; * Fundición; * Sacado de Fuego; * Engastado - Grabado; * Orfebrería; * Diseño de Joyería.
	Consortio Escuela de la Madera de Encinas Reales (CEMER) Sector: Industria (Madera)	* Especialista en Fabricación Industrial de Carpintería y Mueble; * Especialista en Nuevas Tecnologías en la Fabricación del Mueble; * Especialista en Barnizado y Lacado del Mueble; * Especialista en Nuevas Tecnologías en la Fabricación de Mueble Tapizado.
Granada	Consortio Centro de Formación en Artesanía, Restauración y Rehabilitación del Patrimonio Histórico, Artístico y Cultural "Albayzín" Sector: Artesanía (Restauración)	* Albañilería I: Albañilería General; * Albañilería II: Albañilería Especializada en la Intervención del Patrimonio; * Madera I: Carpintería - Ebanistería; * Madera II: Ebanistería y Restauración de Madera; * Piedra I: Cantería y Piedra Artificial; * Piedra II: Cantería y Restauración de Piedra; * Cerámica I: Ceramista de Alfarería, Murales y Azulejería; * Cerámica II: Ceramista y Restaurador de Cerámica.
Huelva	Consortio Centro de Andaluz de Formación Medioambiental para el Desarrollo Sostenible (FORMADES) Sector: Medioambiental	* Gestor Turístico de Recursos Naturales; * Gestor Turístico de Recursos Hípicos; * Gestor de Actividades Físico - Deportivas en el Medio Natural.
Málaga	Consortio Centro de Formación en Comunicaciones y Tecnologías de la Información de Málaga (PTA) Sector: Servicios (Nuevas Tecnologías)	* Cisco Certified Network Profesional (CCNA); * Microsoft Certified Solution Developed (MCSO); * Master de Movilidad (I); Administración Linux; * Microsoft Certified Systems Engineer (MCSE); * Experto en Diseño y Desarrollo Multimedia; * Experto en Seguridad de la Información; * Master de Movilidad (II); * Desarrollo Linux; * Experto TIC en Evaluación Medioambiental Empresarial; * Experto TIC Energías Renovables; * Experto TIC en Turismo.
	Consortio Centro Andaluz de Formación Integral de las Industrias del Ocio en Mijas (CIO) Sector: Turismo	(Programación Provisional Curso 2004-2005): * Recepcionista Nivel I; * Recepcionista II (Jefe Recepción); * Gobernanta de Hotel (2 Ediciones); * Economato y Bodega; * Mantenimiento Integral de Hoteles; * Animador Turístico; * Mantenimiento de Campos de Golf.
Sevilla	Consortio Escuela de Formación de Artesanos de Gelves (CEFAG) Sector: Artesanía (Cerámica y Madera)	CERÁMICA: * Introducción a las Técnicas Básicas de la Cerámica; * Especialista en Alfarería; * Especialista en Modelado y Escultura Cerámica; * Especialista en Decoración y Pintura Cerámica; * Especialista en Restauración Cerámica. EBANISTERÍA: * Introducción a Técnicas Básicas de la Madera; * Diseño y Construcción de Muebles Artesanales.



Empleo en Andalucía

Programa Integrado de Formación de Jóvenes en Andalucía: una oportunidad para el empleo

Esta edición tiene 405 participantes de entre 16 y 30 años de edad

La Consejería de Empleo viene desarrollando desde hace cuatro años el Programa Formativo para la Inserción Laboral de Jóvenes, cuyo principal objetivo es promover estrategias de formación y orientación que posibiliten la inserción laboral de jóvenes andaluces que, por su baja cualificación, presentan grandes dificultades para acceder al mercado laboral. El Programa se lleva a cabo en las ocho provincias andaluzas y tiene como beneficiarios a 360 jóvenes de entre 16 y 24 años de edad, con escasa cualificación y poca, o en muchos casos ninguna, experiencia laboral.

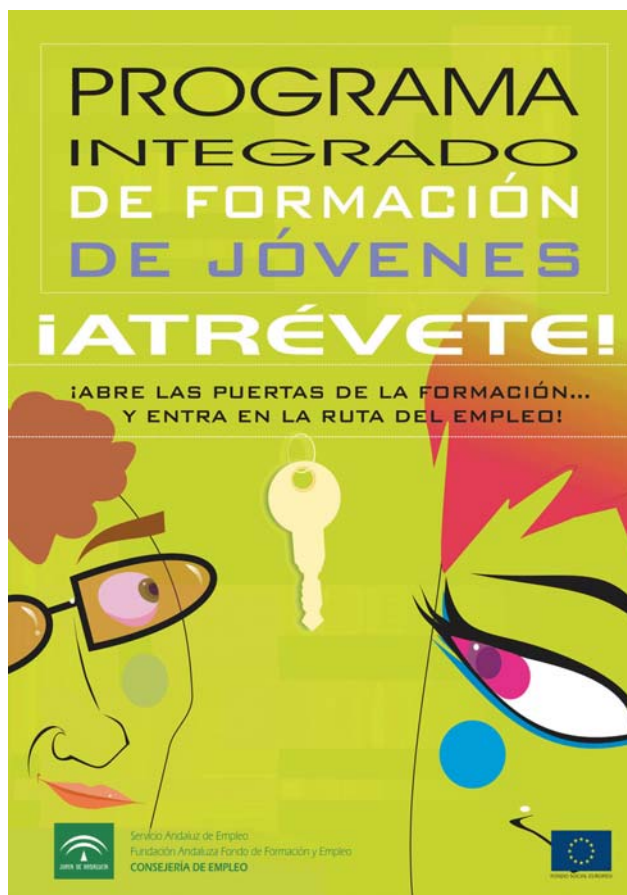
Además de las actuaciones propias de difusión y seguimiento del Programa, para alcanzar los objetivos señalados se ponen en marcha acciones de formación, orientación, prácticas en empresas y, de manera transversal a las anteriores, acciones de dinamización del colectivo destinatario. Los resultados del Programa, obtenidos en las dos ediciones anteriores, en términos de inserción laboral son excelentes, alcanzándose unos niveles de inserción de un 45% de los participantes.

Con este objetivo, el pasado mes de julio se inició el "Programa Integrado de Formación de Jóvenes 2004-2005" (PIFJ), financiado por la Dirección General de Formación para el Empleo del Servicio Andaluz de Empleo (SAE), a través del Programa para la Mejora de la Formación Profesional Ocupacional en la convocatoria 2004, y gestionado por la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo.

Esta nueva edición se diseña desde el aprendizaje teórico y experiencial que ha supuesto la realización de las dos ediciones anteriores del Programa y que ha permitido, por una parte, superar las limitaciones detectadas en las mismas mediante la revisión analítica de los métodos utilizados en su desarrollo, y por otra parte, incorporar algunas reorientaciones de cara a la optimización de los resultados esperados. Así, esta edición amplía su ámbito tanto en lo referente al territorio como al colectivo de actuación.

En esta ocasión, a las ocho provincias andaluzas que ya han disfrutado de este Programa, se suma la sede ubicada en el Campo de Gibraltar, por lo que el número total de personas destinatarias pasará de los 360 jóvenes de ediciones anteriores a los 405 andaluces/as que podrán participar en la actual. Igualmente, se ha ampliado la edad máxima de los/as jóvenes que pueden participar en el PIFJ, desde los 24 años establecidos en las ediciones anteriores hasta los 30 años, en respuesta a la gran demanda de dicho colectivo por participar en el Programa.

En cuanto a las actuaciones que se van a llevar a cabo en esta nueva edición, cabe señalar que se mantiene la estructura de años anteriores cuyos pilares reposan en su carácter integral, como eje fundamental del Programa.



Con el objeto de dotar al colectivo destinatario de las competencias técnicas y transversales necesarias para optimizar y actualizar sus recursos y potencialidades de cara a la eficaz inserción laboral de los/las mismos/as, se ponen en funcionamiento un conjunto de estrategias y actuaciones complementarias que responden a un itinerario formativo y experiencial adaptado a las necesidades del mercado de trabajo. Estas medidas se estructuran desde la perspectiva de la demanda del tejido empresarial de cada una de las zonas de actuación del Programa, y se ajustan a los perfiles competenciales de partida y potencial del colectivo destinatario. El itinerario formativo contempla el desarrollo de 37 acciones en toda la Comunidad Autónoma y, la realización de prácticas en empresas tutorizadas. Para la selección de las distintas especialidades se ha considerado, por un lado, la demanda real del mercado de tra-

bajo en cada una de las zonas objeto de actuación y, por otro, las posibilidades de inserción en los sectores de actividad propuestos. La duración media de las especialidades es de 500 horas, en las que se contempla la adquisición de las competencias técnicas que en una ocupación concreta requiere y que, en muchos casos, es el desarrollo de los diferentes módulos que conforma una especialidad. Las familias profesionales en las que se agrupan corresponden a la de Administración y Oficinas, Turismo y Hostelería, Edificación y Obras Públicas, Servicio a las Empresas, Industria Pesada y Mantenimiento y Reparación.

Se considera también la posibilidad de obtener experiencias profesionales mediante la realización de prácticas en empresas que, en muchos casos, supone la primera aproximación de los/as jóvenes al mercado laboral. Estas prácticas multiplicarán las probabilidades de inclusión de los/as participantes en el circuito del empleo, según se ha contrastado en las ediciones anteriores del Programa.

Para seleccionar las empresas "colaboradoras" se usará como criterio los resultados obtenidos en la Prospección Participativa del Mercado de Trabajo y las tomas de contacto que las tutoras del Programa hayan realizado, seleccionando aquellas que denoten mayores posibilidades de contratación laboral, tras el periodo de prácticas. Esta fase tendrá una duración estimada del 25% del total de horas del curso y se complementará durante todo el proceso por las Actuaciones de Tutorización.

Como apoyo imprescindible de las acciones anteriores, el PIFJ dispone del diseño y realización de una serie de actuaciones encaminadas a potenciar, mediante un aprendizaje experiencial, la adquisición y puesta en práctica de competencias psicosociales de carácter ético y emprendedor. Con ello, se pretende orientar las energías y el ímpetu propios de los/as jóvenes hacia comportamientos que favorezcan una búsqueda y mantenimiento del empleo responsable, dinámica, respetuosa, cooperativa y constante, como premisa básica de su desarrollo formativo y profesional.

Actuaciones y metodología innovadora

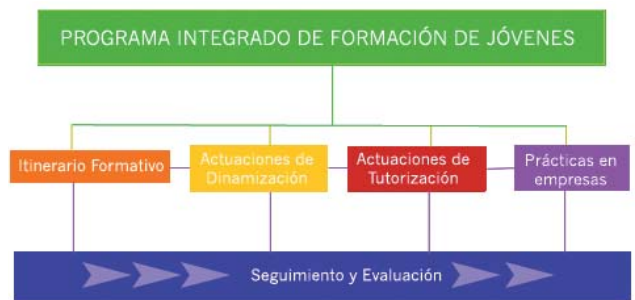
Como complemento ineludible del itinerario formativo se realizarán, de manera transversal, Actuaciones de Dinamización que tienen por objeto promover procesos de renovación o cambio en los/as jóvenes hacia una mentalidad proactiva, emprendedora e innovadora, capaz no sólo de adaptarse a la actual sociedad del conocimiento y la globalización sino de crearse un espacio propio en la misma.

Las actuaciones propuestas girarán en torno a cuatro grandes temas, que se tratarán siempre con relación al contexto del ámbito laboral: la Cultura Ético Emprendedora, las Nuevas Tecnologías, la Igualdad de Oportunidades y el Medio Ambiente.

Por otra parte, las Actuaciones de Tutorización jugarán un papel esencial en el óptimo y eficaz aprovechamiento de las prácticas en empresas por parte de los/as participantes para quienes, en muchos casos, esta experiencia supondrá su primera incursión en el mundo del trabajo. Estas actuaciones consisten básicamente en el seguimiento, acompañamiento, asesoramiento y, en los casos necesarios, reorientación de los/as jóvenes antes, durante y después del proceso de prácticas.

Infórmate en: >>>>

- GERENCIA PROVINCIAL DE ALMERÍA**
Carretera de Ronda Nº 17 - 1ª pl Local 1
Tel. 950 280 854
- GERENCIA PROVINCIAL DE CÁDIZ**
C/ Antonio López Nº 4 - pl 2ª y 3ª
Tel. 956 292 221
- GERENCIA CAMPO DE GIBRALTAR**
Ctra. San Roque-La Línea s/n Recinto Portuario de Campamento (CRINAVIS) SAN ROQUE
Tel. 956 698 398
- GERENCIA PROVINCIAL DE CÓRDOBA**
Avda. del Arcángel nº 7
Tel. 957 752 005
- GERENCIA PROVINCIAL DE GRANADA**
C/ Tiburón nº 2, 1ª pl Tel. 958 270 070
- GERENCIA PROVINCIAL DE HUELVA**
Avda. Alemania nº 27-29 Tel. 959 262 811
- GERENCIA PROVINCIAL DE JAÉN**
Paseo de la Estación nº 13-5ª pl
Tel. 953 266 524
- GERENCIA PROVINCIAL DE MÁLAGA**
C/ Monseñor Oscar Romero nº 3
Tel. 952 350 411
- GERENCIA PROVINCIAL DE SEVILLA**
C/ Imaginero Castillo Lastrucci Nº 8
Tel. 954 385 161



Si en las anteriores ediciones del Programa se han realizado actuaciones tanto de Dinamización como de Tutorización, en esta nueva edición cabe destacar las innovaciones metodológicas, basadas en la tecnología del Marketing Social, que supondrán un aprendizaje experiencial y, por tanto, de alto valor educativo.

Esta propuesta innovadora se orienta hacia un rumbo coherente con las medidas y estrategias tanto de los Programas de Formación y Empleo europeos como de la Segunda Modernización de Andalucía, impulsada por la Junta de Andalucía, referidas a la necesidad de integrar en los espacios de la formación profesional no reglada la adquisición de competencias transversales, como un eje fundamental en la búsqueda y mantenimiento del empleo.

La vanguardia en la búsqueda de estrategias para la creación de empleo apuesta firmemente por establecer mecanismos que promuevan procesos de cambio o renovación de los actuales valores hacia el establecimiento de un nuevo rumbo presidido por una cultura laboral más proactiva, participativa, emprendedora e igualitaria, que rescate el trabajo como un valor en alza.

En este sentido, como producto final de las acciones de tutorización y, sobre todo, de las de dinamización se obtendrá una innovadora propuesta metodológica y de contenidos que contribuirán en gran medida al alcance de tales objetivos y que, por tanto, serán transferibles a otros contextos y programas que aborden las cuestiones referidas a la formación y el empleo de los/as jóvenes andaluces/as.

Empleo en Andalucía

Encuentros empresariales del SAE: un nuevo servicio para las empresas

Uno de los retos con los que se enfrenta el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) desde sus inicios es responder a las expectativas que está despertando no sólo en los demandantes de empleo, sino también en los oferentes de empleo, estos, los empresarios y empresarias andaluces.

El SAE debe ser referente en materia de empleo para el empresariado andaluz. Con este objetivo, no sólo se están desarrollando iniciativas novedosas en el ámbito de la Intermediación Laboral - con el objetivo de proporcionar candidatos adecuados a los puestos de trabajo que ofrecen los/as empresarios/as-, sino que también se están poniendo en marcha otras líneas de actuación, tales como la información sobre el empleo, en particular, y sobre la gestión de recursos humanos, en general.

Estas actuaciones pretenden dar respuesta a otras necesidades de los/as empresarios/as, y contribuyen a facilitar la creación o mantenimiento de un empleo de calidad.

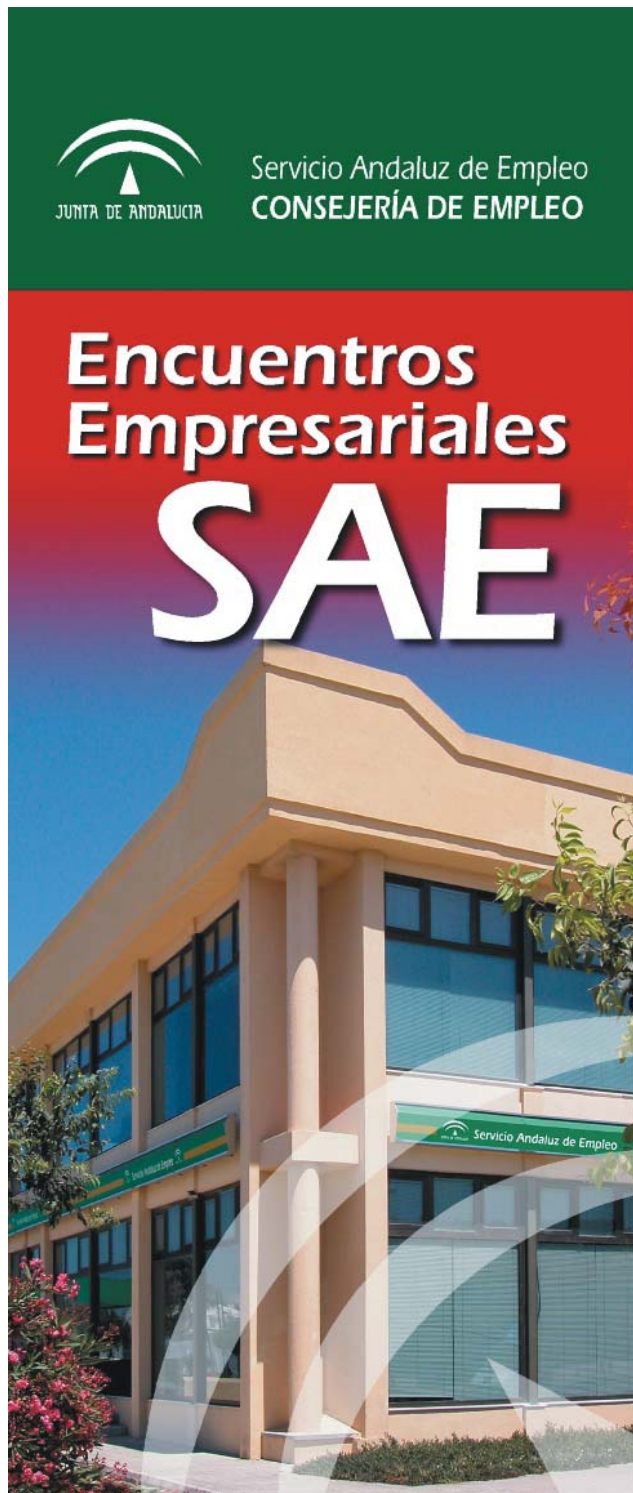
En este contexto, la Red de Oficinas SAE pretende convertirse en un canal de información y puente de unión entre el Servicio de Empleo y las empresas andaluzas.

Con objeto de cristalizar y materializar esta línea de servicios se ha puesto en marcha el programa de Encuentros Empresariales SAE. Este Programa tiene como objetivo general posicionar al SAE como referente en temas de empleo, asesorando y orientando al empresariado andaluz mediante el desarrollo de breves sesiones de información. Se trata, por tanto, de ofrecer la Red de Oficinas del SAE como un nuevo recurso que permita mejorar la información de las empresas andaluzas, y en consecuencia su capacidad de crecimiento.

En una primera fase, se han programado como proyecto piloto, 16 Encuentros Empresariales, distribuidos por Oficinas SAE de las ocho provincias andaluzas. Posteriormente, y una vez evaluados y validados estos primeros encuentros, este tipo de eventos pasará en fases sucesivas a formar parte de los servicios que, de manera estable, ofrecen las Oficinas SAE.

Como punto de partida se ha realizado un estudio de necesidades de información de las empresas andaluzas en materia de empleo y gestión de recursos humanos. Es evidente que, si la red de Oficinas SAE tiene el reto de ofrecer nuevos servicios de información que conecten con las necesidades de las empresas andaluzas, es necesario partir de un análisis de las áreas o temas de interés que les sean comunes a aquellas. Es decir, para que las sesiones programadas sean útiles a quienes van dirigidas, es imprescindible que los contenidos que se desarrollen estén perfectamente alineados con los intereses de las empresas andaluzas y, más concretamente, con las empresas que están dentro del ámbito de influencia de las Oficinas SAE.

Para ello, se ha comenzado llevando a cabo un completo trabajo de prospección de necesidades de información y asesoramiento del colectivo empresarial de cada uno de los entornos de las oficinas seleccionadas. Se han realizado, a través de los Agentes de Intermediación Laboral del SAE y aprovechando su cercanía a las empresas que diariamente visitan, un total de 800 encuestas a



empresarios/as, a las que se suman la celebración de 60 entrevistas con empresas del entorno de las 16 oficinas. Estos contactos han permitido diseñar sesiones cuyo contenido está adaptado, en cada caso, a las necesidades manifestadas por los propios empresarios que serán invitados a las mismas.

Esta sistemática para la prospección de necesidades se llevará a cabo periódicamente desde las Oficinas SAE que realicen Encuentros Empresariales con el objetivo de actualizar la información.

De este modo, la característica esencial de estos Encuentros se basa en tener en cuenta la diversidad empresarial existente en la Comunidad Autónoma Andaluza, así como en responder de forma flexible y adaptada a la misma. En cada sesión se tratan aquellos contenidos que han sido demandados en ese momento y en esa zona por los empresarios/as del entorno.

Todos los Encuentros Empresariales son gestionados por los/as directores/as de las Oficinas SAE, contando con el apoyo de la Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral y las Direcciones Provinciales correspondientes.

En cada sesión, que siempre se lleva a cabo en las propias oficinas, está prevista la presencia de un máximo de 20 empresarios/as, con una duración de unas 2 horas, en horario de tarde.

El programa comenzó con el trabajo de prospección realizado durante el mes de mayo de 2004. Finalizado el mismo y, contando actualmente con un mapa de las necesidades demandadas en cada uno de entornos empresariales de las 16 oficinas piloto, se iniciaron las Sesiones Informativas.

Hasta el momento se han llevado a cabo cinco Encuentros con temáticas tan diversas como "La Entrevista de Selección de Personal" o "La Intermediación Laboral como servicio a la empresa".

A estas convocatorias de las Oficinas SAE han respondido con su presencia una media de entre 15 y 20 empresarios/as, quienes, en general, han valorado satisfactoriamente esta iniciativa propo-



Provincias	Oficinas seleccionadas
Almería	Altamira
Cádiz	Jerez-Madre de Dios / Portugal
Córdoba	Colón / Las Monjas / Montilla
Granada	Cartuja / Fuente Nueva
Huelva	Muñoz de Vargas
Jaén	Linares
Málaga	Avda. Andalucía / La Paz / La Unión
Sevilla	Macarena / Triana-Los Remedios/ Écija

niendo además nuevas temáticas para futuros Encuentros.

En el pasado mes de septiembre se han llevado a cabo Encuentros Empresariales en Almería y Málaga, con las temáticas "La contratación de personas extranjeras" y "Cómo detectar necesidades de formación en las PYMES", respectivamente. El resto de Encuentros tendrán lugar durante los meses de octubre y noviembre de 2004.

Para información sobre este programa pueden dirigirse a las Oficinas SAE de referencia o al teléfono: 955 03 35 30.

revista **empleo**

Estadísticas

Datos de empleo en Andalucía

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) (Datos oficiales EPA referidos al 2º trimestre de 2004)	Población de 16 años y más	6.033.500
	Población Activa	3.219.100
	Población Ocupada	2.659.200
	Tasa de Actividad	53,35%
	Tasa de Paro	17,39%
	Tasa de Empleo	44,07%
Fuente: Instituto Nacional de Empleo (INEM) (Datos Oficiales referidos a agosto de 2004)	Paro registrado	343.040
	Contratos (acumulados 2004)	2.631.471
	Tasa de Paro (paro registrado sobre población activa)	10,66%

Empleo en Andalucía

Proyecto de Modernización I, balance positivo de los resultados

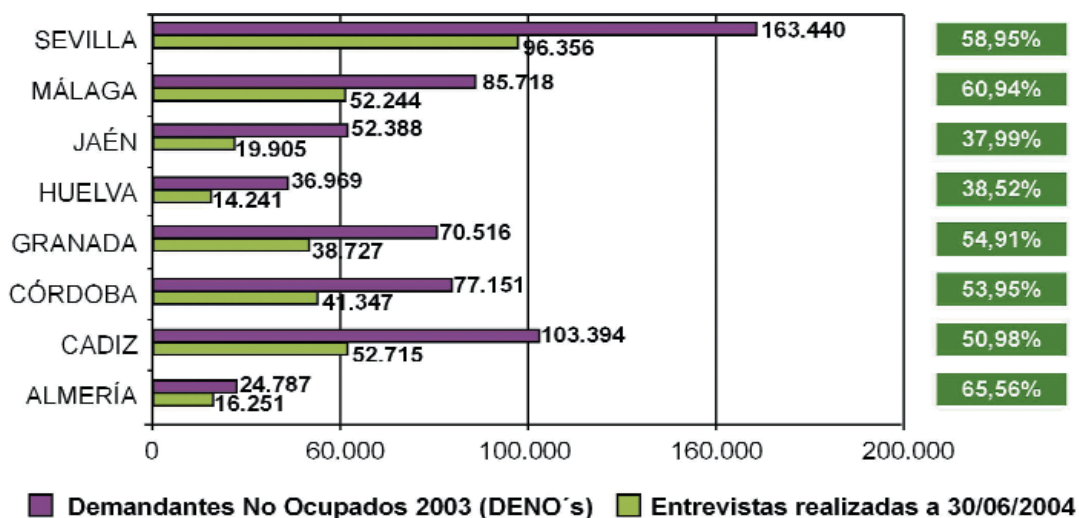
Más de 300.000 demandantes de empleo han actualizado la información relativa a la demanda en el primer semestre de 2004

Desde el inicio del proceso de traspaso y durante los trabajos desarrollados a lo largo del mismo, el Ejecutivo Andaluz ha sido consciente de la necesidad que existía de llevar a cabo un plan de modernización del Servicio Público que permitiese, de un lado, cumplir las recomendaciones realizadas por la Comisión Europea en el seno de la Estrategia Europea por el Empleo (EEE), y de otro, hacer frente a la deficitaria situación de la estructura existente, caracterizada por la insuficiencia de medios, para atender a las necesidades de los usuarios del Servicio. Por ello, tras la creación del Servicio Andaluz de Empleo (SAE) y una vez culminado el traspaso, resultaba prioritario abordar las actuaciones necesarias para dotar de los recursos humanos y materiales necesarios que diesen una respuesta ágil y de calidad a los demandantes y oferentes de empleo de Andalucía. Desde este escenario se pone en marcha a principios del presente año el Proyecto de Modernización de las Oficinas del SAE, que contempla como líneas fundamentales de acción:

- la realización de entrevistas en profundidad, para la inscripción de demandas, valoración de la adecuación de perfiles profesionales a ofertas de empleo y actualización de la información sobre las demandas de empleo;
- la agilización de la grabación de comunicaciones de contratos;
- el refuerzo del proceso de gestión de ofertas de empleo.



Cuadro I: Entrevistas en Profundidad (Primer semestre 2004) Total: 331.786





El desarrollo de estas acciones durante el primer semestre del año arroja un resultado positivo. Concretamente, y por lo que se refiere a las entrevistas en profundidad, los datos muestran que 331.786 personas, el 54% de los demandantes de empleo no ocupados, han actualizado la información relativa a la demandas (cuadro I).

Como herramienta facilitadora de esta actuación se ha desarrollado una aplicación Web que tiene por objeto la recogida de información del perfil profesional de las personas demandantes de empleo, relativa a datos personales, formación, experiencia profesional y disponibilidad para el empleo.

Por lo que respecta a la grabación de contratos, es destacable el crecimiento generalizado a lo largo del período analizado, al haberse alcanzado la cifra de 2.265.187 contratos, lo que supone un incremento del 11,5% respecto al mismo período del año anterior (cuadro II).

Estos resultados se han visto, además, mejorados por la progresiva utilización por parte de las empresas del aplicativo CONTRAT@, alojado en la Oficina Virtual del SAE, que ha supuesto un total de 1.034.385 contratos registrados a través de Internet, es decir, el 46% del total.

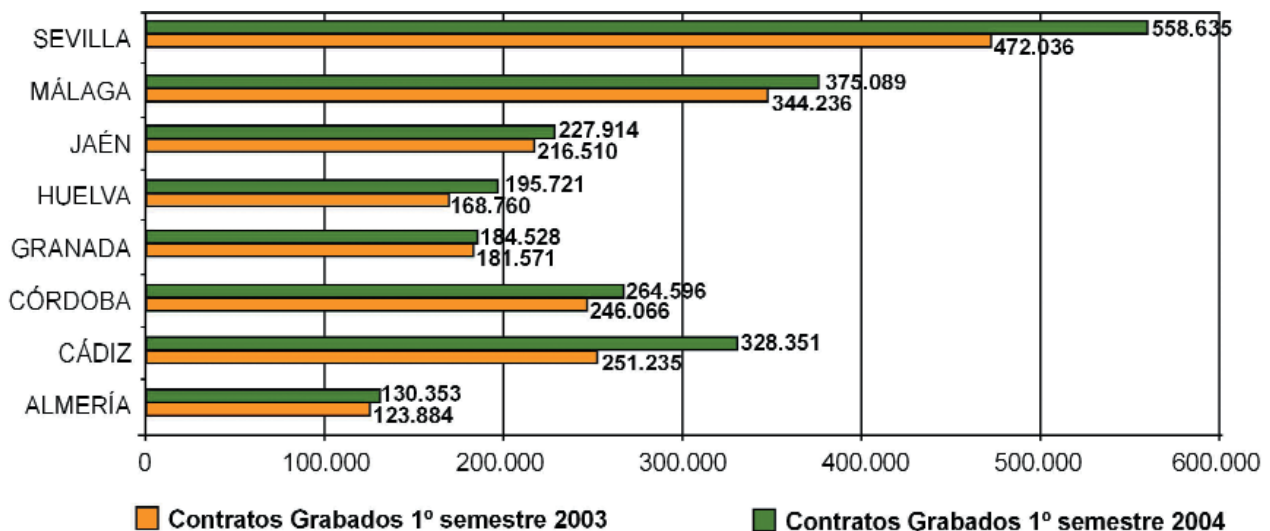
Asimismo ha de señalarse que la acción de refuerzo en la gestión de contratos ha experimentado una superación respecto a las previsiones realizadas por las propias oficinas.

En conclusión, y a la vista de los indicadores del volumen de actividad desplegado en las oficinas, se constata que el impacto del Proyecto Modernización I ha sido muy positivo, permitiendo que en un corto período de tiempo más de la mitad de la población potencial usuaria del servicio, haya actualizado la información relativa a la demanda y la eliminación de los contratos pendientes de grabación. Esta mejora de la eficiencia de los servicios prestados por el SAE, ha sido posible gracias al esfuerzo de, integración y coordinación, de todo el personal de las Oficinas.



revista **empleo**

Cuadro II: Contratos Grabados (Primer semestre 2004) Total: 2.265.187



Empleo en Andalucía

Nace el I Encuentro Nacional de Emprendedores para dar respuesta útil a sus necesidades claves

Valorar, informar, asesorar y dar cauce a las nuevas vocaciones empresariales es el objetivo principal de “Expoemprende”

El Palacio de Exposiciones y Congresos de Sevilla (FIBES), la Junta de Andalucía y la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA) ponen en marcha el I Encuentro Nacional de Empresas, Expoemprende, que se celebrará del 9 al 11 de marzo de 2005 en el Palacio de Exposiciones y Congresos de Sevilla.

Este encuentro pretende ser un espacio dónde se reúnan todos los agentes e instituciones públicas y privadas, implicadas en el fomento de la cultura emprendedora, el autoempleo y el empleo, y la prestación de servicios de apoyo a la puesta en marcha y desarrollo de proyectos de empresas en general.

Los protagonistas fundamentales de esta feria son las figuras del emprendedor/a y el/la autónomo/a, sus motivaciones, necesidades y su contribución al desarrollo económico de Andalucía.

La muestra ofrece a los participantes y asistentes:

- información, Formación y Asesoramiento para el Emprendimiento: Aprende a Empezar;
- orientación a los Emprendedores para el inicio y puesta en marcha de su propio negocio: sectores emergentes, nuevos yacimientos de empleo, financiación...;
- acceso de los emprendedores y empresarios a los Servicios de Intermediación del SAE: Localización de recursos humanos cualificados para el inicio y desarrollo de proyectos empresariales;
- acceso del emprendedor a oportunidades de negocio y novedades del mercado empresarial;
- encuentros entre emprendedores y profesionales del ámbito de la empresa para poner en común ideas y nuevas tendencias;
- encuentros entre emprendedores e instituciones públicas del ámbito del empleo, la innovación y el fomento de la cultura emprendedora;
- oportunidad de contactar con clientes, proveedores...;
- oportunidad para iniciar estrategias de cooperación;
- oportunidad para iniciar estrategias de internacionalización;
- asistencia a demostraciones y presentaciones de productos y servicios;
- difusión y refuerzo de la imagen corporativa de emprendedores e instituciones comprometidas con su entorno.

Expoemprende nace con el objetivo de convertirse en un vehículo eficaz para impulsar la aparición de nuevas ideas de negocio, fomentar el espíritu emprendedor entre los visitantes y transmitir los valores de la competitividad en el tejido productivo andaluz. La información sobre este encuentro está disponible en el Palacio de Exposiciones y Congresos de Sevilla (FIBES), en los correos electrónicos: mcastilla@fibes.es; marketing@fibes.es y en los teléfonos 954 478714 y 954 478700.

revista **empleo**

El empleo de las buenas ideas

Reconocida la labor de emprendedores y emprendedoras en dos certámenes que premian la creación y consolidación de empresas en Andalucía

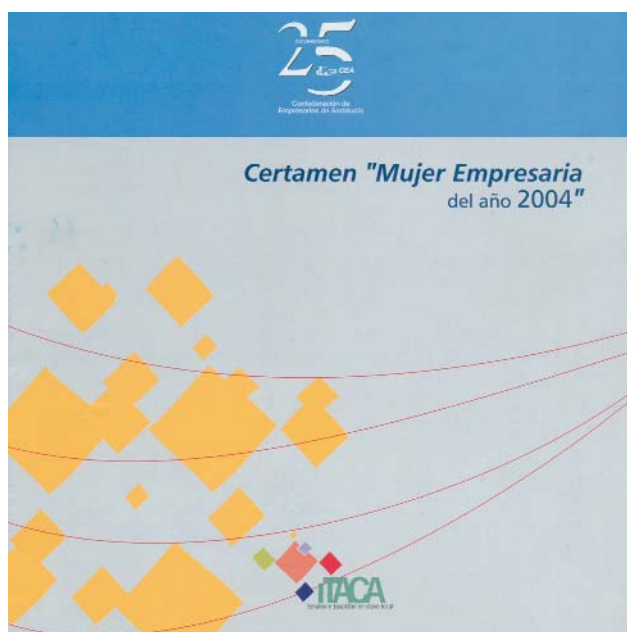
Con el objetivo principal de impulsar y reforzar la labor de creación y consolidación de empresas andaluzas, la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía y la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA) han convocado dos certámenes que premian a emprendedores/as andaluces/as en distintas categorías. Los/as cinco ganadores/as ya han sido anunciados, y todos ellos coinciden en que estos galardones suponen un reconocimiento importante a sus propias iniciativas, así como un ejemplo significativo para otros jóvenes con espíritu emprendedor. Los/as premiados/as han confesado a Revista de Empleo que la convicción, el tesón y el trabajo en equipo son los ingredientes fundamentales para que una buena idea llegue a ser un logro tangible.

El Certamen de Creación de Empresas 2004 "Emprende" cumple su tercera edición y coincide con la celebración del 25 Aniversario de Constitución de la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA). Según el equipo responsable de este galardón, el reconocimiento público y social a la conducta empresarial responsable "supone una motivación a los emprendedores para que se conviertan en empresarios, así como una plataforma de lanzamiento y difusión de nuevos proyectos empresariales y la posibilidad de premiar modelos de conducta empresarial que han triunfado, para así señalar los beneficios que aportan a la sociedad". Las categorías que ofrece este premio son tres, cuyos epígrafes ya tienen ganador para el año 2004:

- "Idea de Negocio" para la tecnología e innovación del plástico, llevada a cabo por el jienense Javier Martín Padura.
- "Creación de Empresa", para LAB, S.L. un laboratorio almeriense, dirigido por Javier Martínez del Río, promovido por investigadores de la Universidad de Almería.
- "Empresa en Expansión", para Astraea Astilleros, con Juan Sánchez Galera a la cabeza de una empresa jienense de fabricación y ventas de barcos.

Paralelamente a este premio, se ha celebrado el **Certamen "Mujer Empresaria del año 2004"**, convocado por la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA) y la Consejería de Empleo en el marco del proyecto de la Iniciativa Comunitaria Equal "Itaca, empleo e Igualdad en clave local". Este premio tiene como objetivo principal el reconocer públicamente la trayectoria empresarial desarrollada en Andalucía por un "colectivo históricamente desfavorecido como es el de la mujer", comenta el equipo responsable del premio de Itaca, proyecto Equal que, entre otras, dedica sus actuaciones a captar la capacidad de liderazgo de la mujer en el empleo.

Para ello, se ha otorgado el premio en dos modalidades, por una parte se pretende reconocer el trabajo realizado por la mujer en





La almeriense Lola Gómez en su empresa "Clisol Agro"

el mundo empresarial, y por otra, fomentar la creación de empresas, premiando a proyectos empresariales de nueva creación:

- Categoría "Mujer Empresaria del año 2004", que ha sido para Dolores Gutiérrez Ramos, responsable de la empresa cordobesa de Mármoles y Piedras Gutiérrez, S.L.
- Categoría "Mujer Empresaria del Año 2004, Nueva Empresa", otorgado a Dolores Ascensión Gómez Ferrón, por Clisol Agro, empresa almeriense de formación y turismo agrícola bajo el plástico.

Una iniciativa "energética"

El reciclaje de plástico es una actividad importante en Andalucía, los desechos son tan numerosos, sobre todo en los cultivos, que necesitan un tratamiento especial para no dañar el medioambiente. Javier Martín Padura, madrileño y con sede residencial en Jaén, se ha hecho cargo de este problema, pero ha añadido a su idea de negocio un valor añadido, transformar esos desechos en gasoil mediante un proceso de pirólisis de posterior condensación. Su proyecto empresarial ha recibido el premio a la "Idea de Negocio", y aún no está constituido.

"Se trata de un proceso muy antiguo que nadie ha sido capaz de recuperar industrialmente. La base tecnológica necesaria también es antigua, porque lo único que vamos a hacer es recuperar el petróleo del que está hecho el plástico", comenta Javier.

Sin embargo, la producción de combustible que esta empresa pueda llegar a producir, unos tres millones de litros al año, no es nada significativa con la importancia que adquiere el la explotación del reciclaje del plástico, "es más importante el aspecto medioambiental que el energético", explica.

Javier Martín pretende expandir su empresa hacia las provincias que más agudizado tienen este problema, como son Almería y Huelva. Al tener componente medioambiental, este emprendedor necesita una fuerte financiación, "gestionar el crecimiento creo que es la fase complicada de una empresa", comenta, y añade que si todo va bien, su empresa estará lista en un año. Para Javier, este premio es una iniciativa con un



Plantilla del laboratorio almeriense "LAB".

valor añadido, ya que supone un empuje para valorar y reconocer la actividad que está llevando a cabo, "este reconocimiento me da 'gasoil' para seguir", concluye.

La "química" de una buena idea

De la Universidad de Almería nace otro proyecto con premio, LAB, S.L., un laboratorio almeriense de análisis de tipo genético, químico analítico, y microbiológico, especialmente dirigido en sus inicios a la industria agroalimentaria. Su responsable, Javier Martínez del Río, ha recibido el galardón a la categoría de "Creación de Empresa", que ha supuesto una promoción importante para su propósito de extender el proyecto a nivel regional.

La idea parte de investigadores de las universidades de Almería y Granada, con el principal objetivo de poner en conocimiento de la sociedad los hallazgos universitarios, "y así unir teoría y práctica", cuenta Javier. En tres años de funcionamiento, el laboratorio cuenta con un marcado reconocimiento en su labor. Javier explica que trabajan principalmente en tres áreas: laboratorio con análisis avanzados en genética, química analítica y microbiología; asesoría en calidad de laboratorio, y realización de proyectos I+D+I (Investigación, Desarrollo e Innovación) a otras empresas.

"La empresa está funcionando porque las regiones que mejores resultados tienen son aquellas que poseen el binomio Universidad-Empresa, y precisamente las nuevas empresas que nacen en Andalucía quieren hacer hincapié en esta correspondencia. Hemos tenido suerte de estar en medio de esa unión", comenta Javier, quien subraya la continua búsqueda de su empresa por la innovación y el aporte de valor añadido a lo que ya existe.

LAB cuenta con una plantilla de diez trabajadores y, aunque está ubicada en Almería, pretende expandirse en los próximos meses hacia la provincia de Granada, donde ya tiene un espacio reservado en el Campus de la Salud. Para Javier Martínez, los encuentros empresariales son la mejor iniciativa para los emprendedores, porque, según su propia experiencia, faltan acciones innovadoras y creadoras, "aunque siempre nos achacan a los andaluces que somos pocos emprendedores, creo que estamos demostrando lo contrario", subraya.



Los barcos de la empresa jienense de astilleros "Astraea" han ganado competiciones internacionales. En la imagen, el modelo Albatros.

Un Astillero en un mar de olivos

"Empezamos en la localidad jienense de Lopera a hacer veleros pequeños para el mercado andaluz, y hoy los fabricamos de todo tipo con destino a Europa", declara Juan Sánchez Galera, director y fundador de Astraea Astilleros, S.L., que resume así la evolución de su negocio desde que se creara en 1994.

Juan ha sido premiado en la categoría de "Empresa en Expansión", en reconocimiento a la labor empresarial de fabricación y venta de barcos de recreo y competición, con el valor añadido de desarrollar la actividad en una provincia de interior, a pesar de elaborarse un producto que necesita el mar como medio.

Como empresa en expansión, Astraea vende barcos en Alemania, su principal mercado, Francia e Italia, y como proyecto próximo, pretende abrir una fábrica en México para atender la demanda del Sur de Estados Unidos. Juan Sánchez considera que este éxito se debe a que siempre han hecho hincapié en la calidad, que permite a sus barcos tener velocidad, seguridad y "buen precio".

Lopera, localidad donde se fabrican todas las unidades de Astraea, se encuentra en el centro de un mar de olivos, a 100 kilómetros de la costa. Su ubicación, además de permitir una logística óptima para la fibra de vidrio, se caracteriza por el clima seco. De este modo, los Astilleros Astraea "laminamos los cascos en total ausencia de humedad, lo que explica en gran medida que resulte muy difícil cualquier resquejo de ósmosis en los veleros", explica Juan. Astraea se ha afianzado en poco tiempo como uno de los fabricantes punteros de barcos tanto familiares y de ocio como de competición.

Una mujer entre las piedras

"No todo ha sido un camino de rosas, sobre todo con el handicap de ser mujer, siendo a la vez, madre de tres hijos y esposa, pero me siento muy satisfecha de llevar 20 años siendo empresaria, porque el negocio ha crecido y he recibido mucha ayuda del equipo que me ha rodeado". Es la ilusión de la Mujer Empresaria del año 2004, Dolores Gutiérrez Ramos, cordobesa, quien tras trabajar con su padre en la empresa familiar, decidió hace cuatro años poner en marcha una nueva industria de la piedra natural y ornamental, Mármoles y Piedras Gutiérrez, S.L., con sede en la localidad cordobesa de Cabra. Con su trayectoria laboral en el sector de la construcción, Dolores ha contribuido al desarrollo y fomento de esta actividad por toda la geografía nacio-



Dolores Gutiérrez en su empresa "Mármoles y Piedras Gutiérrez", en Cabra.



El turismo agrícola, una nueva forma de emprender un negocio



Dolores Gutiérrez también impulsa el sector empresarial desde la Asociación de Empresarios de Cabra (AECA), de la que es presidenta, desde 1997.

nal, convirtiendo las instalaciones de 5.000 metros cuadrados que heredó de su padre en una amplia fábrica de más de 22.000. Por otra parte, entre sus próximos proyectos está la diversificación de la empresa hacia otras áreas relacionadas, algo que considera muy importante "y que todo empresario debería tener presente para no quedarse estancado y seguir avanzando", comenta. Para Dolores, las claves del éxito están en el trabajo diario, la constancia, el espíritu emprendedor "y los deseos de superación dentro del mundo rural en un sector, como es el de la elaboración y transformación de la piedra natural, eminentemente masculino. Mis clientes suelen ser constructores que han tenido que acostumbrarse a negociar con una mujer", comenta. Como presidenta de la Asociación de Empresarios de Cabra,

Dolores Gutiérrez dedica el premio a las mujeres: "quiero compartirlo con todos los empresarios, intentando que entre todos consigan un tejido empresarial fuerte y que se le de a la mujer el lugar que se merece por su dedicación y esfuerzo", argumenta, y anima a las mujeres a formar parte del mundo empresarial, "a que funden sus propios negocios, sobre todo en el mundo rural andaluz, porque estoy convencida de que su aportación es y será fundamental. Aún somos pocas las empresarias, y creo que la mujer es válida en cualquier faceta empresarial que se lo proponga, tiene fuerza y formación más que suficiente para superar barreras", añade.

"Sólo con pasión se obran milagros"

También merecida Mujer Empresaria del año 2004, pero en la categoría de Nueva Empresa, ha sido Dolores Ascensión Gómez Ferrón, que con su empresa Clisol Agro ha dado un vuelco a la forma de entender el cultivo bajo el plástico en Almería, "conociendo, viviendo y respetando esta agricultura mediterránea", comenta Lola, como le gusta que la llamen.

Turismo y agricultura pueden parecer a simple vista totalmente incompatibles; los olores, la imagen y el calor que desprenden los invernaderos provocan el rechazo de aquellas personas que no saben lo que hay en su interior. La labor que desempeña esta empresa, ubicada en la localidad almeriense de El Ejido, es precisamente desmitificar todas las creencias erróneas sobre este tipo de cultivo, y lo hace mediante visitas guiadas durante las cuales se enseña y demuestra cómo la agricultura almeriense está aprovechando la incorporación de nuevas tecnologías para optimizar al máximo la utilización de los recursos naturales.

"Cultivamos sin suelo, con un ciclo de agua cerrado, y hemos conseguido que sea el reclamo de turistas, colegios, universitarios y gente que aprende algo nuevo en cada visita", explica Lola, que lleva trabajando en los invernaderos desde los 14 años "aunque nunca he dejado de estudiar conocimientos agrícolas". Las visitas guiadas han sido acogidas positivamente por muchos colectivos, incluso han acudido profesores de las Escuelas de la Unesco de toda España. Este éxito de público ha llevado a Lola a complementar el turismo con actividades para escolares, "aquí plantan, podan, aprenden, porque la participación activa de los niños en algunas de las tareas que realizan a diario los agricultores es esencial para la comprensión del modelo agrícola del que viven millares de familias almerienses", apunta

Esta agricultora empresaria reconoce que ha sido muy difícil hacerse hueco en un sector tan masculinizado como el de la agricultura, pero que ha merecido la pena desarrollar esta iniciativa por las satisfacciones que le proporciona su trabajo, y que así lo transmite a toda aquella persona que se interesa por su labor. Ojeando el dossier de prensa de la empresa, se encuentran cartas y artículos de todos los periódicos nacionales, incluso uno en alemán. No en vano Clisol Agro está acompañado del lema "Sólo con pasión se obran los milagros", con el que ha sabido hacerse un hueco importante entre los emprendedores andaluces que acuden a visitarla.

revista **empleo**

Más información sobre las empresas ganadoras en los sitios Web:
www.clisol.com www.lab-sl.com www.astraea.es www.aeca-cabra.com

Ciudades andaluzas y británicas trabajan unidas para revitalizar el comercio en el Centro

En el marco de la Iniciativa Comunitaria Equal se consigue crear un eje comercial que une 14 localidades de Andalucía y Gran Bretaña para plantear soluciones comunes a los centros comerciales abiertos

Encontrar similitudes entre Gran Bretaña y Andalucía suena casi a un pasatiempo de alguna revista inexistente, sin embargo siempre hay aspectos en los que ciudades de un país pueden unirse en un proyecto común con las de otro completamente diferente, sobre todo si siguen las mismas estrategias europeas. Este caso es el que ha desarrollado el proyecto de la Iniciativa Comunitaria Equal Tiyaradapt, que ha conseguido crear un eje comercial que une 14 ciudades de Andalucía con 14 británicas de similares características, a través de hermanamientos. Esta actuación se enmarca dentro de las acciones transnacionales del proyecto Equal, y se pone en marcha, junto al socio transnacional REN (retail Enterprise Network), de Gran Bretaña, ante la preocupación de empresarios/as andaluces por revitalizar los centros comerciales abiertos en sus distintas localidades y, de este modo, encontrar soluciones competitivas ante las grandes superficies.

Siguiendo la filosofía que impregna la Iniciativa Comunitaria Equal de luchar por las desigualdades en el empleo, Tiyaradapt (tiyara significa comercio en árabe) ha supuesto un apoyo al sector del comercio minorista tradicional situado en ejes urbanos con posibilidades de dinamización en 14 zonas de Andalucía. Gestionado por las Cámaras de Comercio de Andalucía y financiado por el Servicio Andaluz de Empleo, el proyecto ha ayudado a favorecer la adaptación de los propietarios y empleados, en especial de las mujeres, a los nuevos retos del sector y, específicamente, a nuevas formas comerciales. Este objetivo es el que animó a Antonio Aparicio, comerciante de Jerez, a unirse al proyecto como beneficiario. Antonio lleva 30 años dedicado a la venta de confección infantil, y se considera "especialista en moda para niños". Regenta un pequeño comercio en el centro de Jerez "Modas Jose María", del que es propietario, con tres trabajadores a su cargo. Ha decidido revitalizar su negocio y ser competitivo frente a las grandes superficies "con creatividad para que el casco antiguo no se quede vacío y sin vida". Antonio ha sido una de las 28 personas que viajó a Gran Bretaña, pero especifica que no todo ha sido un viaje de placer, sino de mucho esfuerzo y trabajo. Las actuaciones transnacionales del proyecto Equal van precedidas de periodos de formación y encuentros entre los socios para valorar la situación del comercio actual y buscar, entre todos, características que definan la evolución del comercio tradicional y su necesaria revitalización.

Según el equipo responsable de Tiyaradapt, el esfuerzo realizado



Una de las calles del Centro Comercial Abierto (CCA) de York.

por los comerciantes andaluces "ha sido loable y satisfactorio", ya que no es nada fácil convocar un curso, jornada o seminario a unas personas que tienen su negocio abierto en jornada de mañana y tarde, "y no digamos cuando vienen las épocas de Navidad, rebajas o cambio de temporada", comentan. Conscientes de esta situación, las acciones del proyecto se han adaptado a las circunstancias de los distintos empresarios/as y se han realizado los cursos a mediodía, o bien cuando finalizan su jornada laboral. Hay algunos de los beneficiarios que han preferido la alternativa de los cursos on line, desde su propio comercio y con un aula virtual creada para

tal efecto. "Hay que tener mucho interés por aprender para asistir a un curso cuando cierras la tienda y tienes que almorzar y descansar", cuenta el comerciante jerezano.

Sin embargo, tanto Antonio como los 560 comerciantes que se han beneficiado de los itinerarios formativos, no dudan al comentar que la experiencia ha sido un impulso para lograr lo que realmente se proponen, ser competitivos/as en el actual mercado y sistema de compras. La formación recibida da buena cuenta de ello, ya que los comerciantes, con edades comprendidas entre los 28 y 65 años de edad, han encontrado nuevas formas de revitalización de su comercio, "sobre todo los que ya estaban más afianzados y querían dar un cambio a su negocio", comenta el equipo responsable. De este modo, los cursos han sido dinámicos y diversos, desde los aspectos más tecnológicos, como vender por Internet, hasta los más visibles desde la calle, como lo es el escaparatismo.

"Las nuevas tecnologías aplicadas al comercio tradicional ha sido la formación que todos/as han agradecido, pero sorprendentemente, el primer curso solicitado ha sido el de cómo presentar los productos en el interior de los comercios, seguido de la formación sobre ambientación adecuada, técnicas de psicología de venta, publicidad y promoción en el comercio, y atención al cliente", comentan los/as responsables. No en vano, para conocer las carencias y necesidades formativas de estas personas, cada Cámara de Comercio realizó un estudio analítico de su Eje hasta

completar los 14 que participan en el proyecto.

Las acciones transnacionales también han sido desarrolladas con reuniones de coordinación periódicas y dos encuentros importantes, uno en España y otro en Gran Bretaña. "Cuando los 28 beneficiarios ingleses vinieron a Sevilla y a la localidad malagueña de Torremolinos, un gerente y un comerciante de cada ciudad hermanada, se quedaron impresionados por las distintas costumbres a la hora de trabajar. Hay que tener en cuenta que allí cierran a las seis de la tarde, y aquí hay más movimiento turístico. El clima del Norte de Inglaterra no es el mismo que el del Sur de España, pero tampoco en Andalucía la situación y las características son las mismas entre las ciudades del interior y las de la costa, por ejemplo". Estas diferencias tan peculiares han sido un empuje para que cada ciudad andaluza busque una de similares características en Gran Bretaña. Se trata de la actuación más innovadora de Tiyaradapt y una pieza fundamental del proyecto, como es el hermanamiento de las 14 ciudades andaluzas beneficiarias con 14 británicas, "lo que significa que hemos creado una red de enriquecimiento mutuo que ha superado positivamente las expectativas", argumenta el equipo del proyecto. Este hermanamiento ha sido posible gracias a una labor constante dentro de la Red Transnacional Perséfontes, que une Tiyaradapt y su socio británico, y ha sido una acción positiva para conocer qué soluciones y ventajas poseen los comercios británicos y trasladarlas al comercio andaluz. Pero sigamos con Antonio, que ya casi está preparado para visi-



Los comerciantes andaluces analizan el Mercado de York.



Dinamización comercial en el Centro Comercial Abierto de York.



Visita del grupo de comerciantes andaluces a China Town, en Manchester.

tar Gran Bretaña y conocer de primera mano las peculiaridades de sus compañeros europeos. Él también quiere intervenir en su apreciación del primer Encuentro Transnacional en Sevilla y Málaga: "me llamó la atención que los comerciantes ingleses destacaran la voluntariedad y la vocación empresarial tan fuerte que se respira en Andalucía. Nos comentaron que en Inglaterra existe la mera profesionalización, son simplemente funcionarios que abren y cierran sus negocios cuando es la hora, sin embargo, en el Sur de España somos capaces de hacer horas extras, llevar a cabo nuestra propia contabilidad, realizar cursos para mejorar y dinamizar nuestro pequeño comercio y, sobre todo, nos organizamos en asociaciones para hacer frente a las adversidades y problemáticas laborales".



Señalización en York

Equal ha supuesto un apoyo al sector del comercio minorista de 14 localidades de Andalucía

Precisamente, aquí entra en escena Lola Vidal, presidenta de la Asociación de Empresarios y Profesionales del Centro de Granada, y directora gerente del Centro Comercial Abierto granadino, uno de los más importantes de Andalucía. Lola también asistió al segundo Encuentro Transnacional, en Gran Bretaña, y está de acuerdo con Antonio en el progresivo asociacionismo que existe en Andalucía, a diferencia de sus compañeros ingleses, "nos comentaron que España es peculiar y que hay una unión muy fuerte entre los comerciantes, aunque yo opino que en Andalucía aún es difícil el asociacionismo; debería haber menos individualidades para

hacer frente a los problemas del comercio, por eso estoy muy satisfecha de poder participar de este proyecto Equal y recoger las opiniones del resto de mis compañeros", comenta.

Llega la hora de viajar a Gran Bretaña, 28 personas visitan Manchester y York, un gerente y un comerciante de cada Eje que lideran 14 Cámaras de Comercio. "Muchas personas no habían viajado nunca en avión, o no hablaban en inglés, pero el idioma no ha sido ningún pro-



Escaparate en Todmorden.

blema, sobre todo para uno de los beneficiarios que se entendió a la perfección con un proveedor de tallas XXL, tan extendidas en Inglaterra", explica el equipo de Tiyaradapt.

Antonio y Lola nos cuentan que la experiencia fue más que satisfactoria, ya que han estado apoyados en todo momento por un tutor en cada Eje y por investigadores de la Universidad de Manchester que, según cuenta Antonio, han ofrecido datos técnicos muy interesantes sobre el comercio de varios países, y no sólo de Inglaterra. "Visitamos los Centros Comerciales Abiertos en varias ciudades, nos reunimos con sus responsables, participamos en talleres de trabajos, cada ciudad ha podido exponer sus conclusiones y enseñar a las 'hermanas' sus fórmulas de dinamización, incluso fuimos recibidos inesperadamente por el alcalde de York en su casa! y con el mismo alcalde como guía, nos dimos cuenta que su problemática es muy similar a la nuestra: seguridad, revitalización, necesidad de calidad y variedad... en definitiva, que no estamos solos", añade Lola.

Antonio expone que en su visita ha contrastado que, en moda infantil, "España tiene un concepto distinto, somos más exquisitos, y en Andalucía, el niño es el rey", sin embargo, como a casi todos los demás, le ha llamado la atención la estética de los comercios británicos, "los establecimien-



Arquitectura comercial en la ciudad de Manchester.

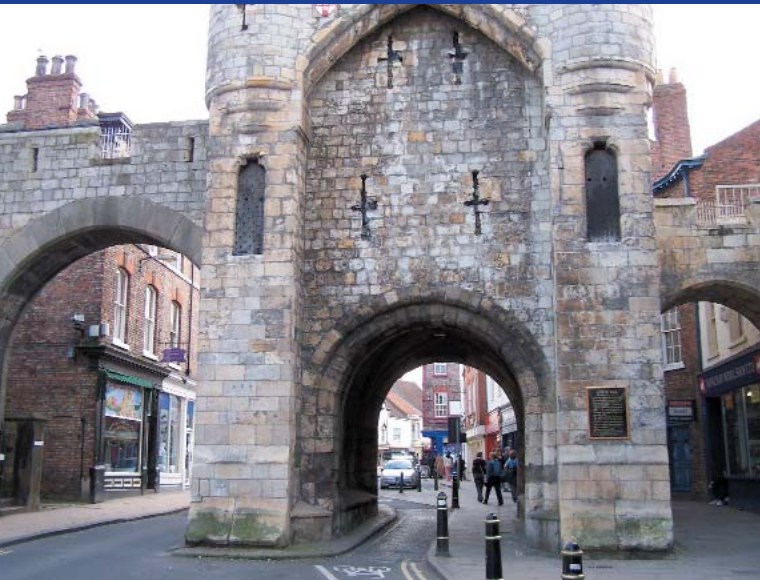


Talleres del grupo de participantes en Manchester.



La ciudad de Jerez y su "hermana" Worcester exponen sus trabajos.

Cámara	Eje Comercial	Ciudad Hermanada
Almería	Berja	Todmorden
Andújar	Andújar	North Finchley
Ayamonte	Ayamonte	Princes Risborough
Cádiz	Medina Sidonia	Dorking
Campo de Gibraltar	Campo de Gibraltar	Chelmsford
Córdoba	Córdoba	Perth
Granada	Granada	Stirling
Huelva	Huelva	Hull
Jaén	Jaén	Peterborough
Jerez	Jerez	Worcester
Linares	Linares	St. Helens
Málaga	Torremolinos	Hull
Motril	Motril	Marple
Sevilla	Sevilla	Radcliffe



Entrada al Centro Comercial Abierto de York.

tos están integrados en la fachada, guardan las formas de la arquitectura inglesa, han peatonalizado todas las calles comerciales, incluso en York no se puede acceder a comprar con el coche, y ya que no pueden estar en touroperadores, se valen de museos y sitios turísticos para poner un comercio, como nuestra ciudad hermana, Worcester, que ha aprovechado su cercanía del lugar de nacimiento de Shakespeare”, explica el comerciante de Jerez. Según el equipo responsable de Tiyaradapt, la visita ha dejado clara

la diferencia que existe entre los dos países en el ámbito comercial: “en Gran Bretaña tienen muy diferenciado el comercio dedicado al turismo del comercio puramente local, y en España esa diferencia no existe”. Esta diversidad, entre otros aspectos, ha impulsado una herramienta esencial para medir la salud en el comercio, como es el “Barómetro Comercial”, que está ofreciendo en los dos países resultados concretos en el desarrollo de las actuaciones para la adaptación del pequeño comercio al mercado actual. Con indicadores sobre aspectos como número de farolas, papeleras, comercios abiertos, empleados, vigilancia, y hasta un total de 40 pautas, es una buena práctica que continuará el proyecto Equal en su última fase.

Gracias al hermanamiento de estas 28 ciudades, los comerciantes han seguido formándose e informándose de todo aquello que tenía que ver con su sector, y “por supuesto ha llegado a existir una amistad que sigue manteniéndose on line”, especifica Lola.

Más allá de los regalos -como las garrafas de aceite que los jienenses regalaron a su ciudad hermana o de los intercambiados por Berja y Todmorden-, de la convivencia, del conocimiento técnico que muestra que hay gente a miles de kilómetros con las mismas preocupaciones, el equipo responsable de Tiyaradapt subraya un valor significativo: “se han conseguido y desarrollado productos importantes y útiles, que van a continuar activos. Y lo más importante, reflejan el fruto del trabajo de muchas voluntades”.

revista **empleo**

La transnacionalidad en los proyectos Equal andaluces

La transnacionalidad constituye un elemento esencial de la iniciativa Equal, tiene por objeto fomentar la transferencia, entre agrupaciones y entre Estados miembros, de la experiencia adquirida y las buenas prácticas desarrolladas. La cooperación transnacional aporta un auténtico valor añadido al desarrollo de políticas de ámbito regional, nacional y europeo, puesto que permite compartir los resultados de las acciones innovadoras desarrolladas por las Agrupaciones de Desarrollo (AD) a escala regional. La iniciativa Equal se ha diseñado específicamente con el fin de fomentar y promover una cooperación y asociación transnacionales eficaces.

Para el Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo, que participa en 21 AD durante la primera convocatoria de Equal (2001-2004), la transnacionalidad es una oportunidad para adoptar una mirada crítica a las políticas activas de empleo propias. Ello se logra desde el punto en que la transnacionalidad de Equal aporta información de gran utilidad para el Servicio Andaluz de Empleo de dos tipos:

1. Estrategias políticas integrales que pueden ser interesantes en la medida en que proponen soluciones nuevas a problemas preexistentes en el mercado de trabajo andaluz y que son susceptibles de ser transferidas a las políticas de empleo andaluzas.
2. Estrategias de actuación que solucionan problemáticas que aún no existen en el mercado de trabajo andaluz, pero que podrían aparecer a corto/medio plazo.

Para poder conocer y aprovechar las experiencias de éxito desarrolladas en la transnacionalidad de Equal, el SAE ha desarrollado durante la convocatoria 2001-2004 un proceso de segui-

miento de las actividades transnacionales. Dicho proceso ha tenido como objeto fundamental conocer qué han hecho los proyectos transnacionales que resulte interesante de cara a su potencial transferencia a las políticas de empleo andaluzas. Algunos ejemplos prácticos sobre experiencias innovadoras que han sido fruto de las actividades transnacionales de proyectos andaluces, junto con la referida en el presente artículo, son:

1. Metodología para cambiar de forma no traumática de un modelo de agricultura tradicional a un modelo de agricultura ecológica (proyecto Adaptagro).
2. Realización de “balances innovadores de competencias” de personas excluidas del mercado de trabajo (proyecto Equal-Andalucía, estrategias para el empleo).
3. Inclusión de mediadores interculturales en los servicios de colocación y orientación (proyecto Arena).
4. “Barrerómetro”: herramienta informática que mide el nivel de concienciación de cada usuario en relación con la conciliación de la vida familiar y laboral (proyecto Co-labora.con).
5. “Barómetro comercial”: aplicación informática que mide la salud económica de los ejes comerciales de las ciudades a partir de indicadores comúnmente acordados (proyecto Tiyaradapt).
6. Nuevas formas de promoción de la mentalidad emprendedora en los sistemas educativos (proyecto la oportunidad de emprender en el Norte de Córdoba).
7. Sistemas de aval o garantía pública a nuevos emprendedores para que éstos puedan acceder a créditos empresariales. (proyecto la oportunidad de emprender en el Norte de Córdoba).

Estas son tan sólo algunas de las prácticas cuyo potencial de transferencia a las políticas de empleo andaluzas está siendo estudiado.

VII Congreso Andaluz de Seguridad y Salud Laboral



2004 La ética de la Prevención
Construyendo Seguridad

PREV  **expo**

A L M E R Í A

17, 18 y 19 de Noviembre de 2004

Palacio de Exposiciones y Congresos
Roquetas de Mar

www.prevexpo.com

Información
e

inscripciones:
CONCORD Congresos
Tel. 902 123 411 · Fax 902 123 412
info@concordcongresos.com

Responsabilidad Social Corporativa en Andalucía: un buen principio

Antonio J. Diz-Lois Ruiz

Jefe del Servicio de Ordenación y Coordinación Laboral. Dirección General de Trabajo y Seguridad Social. Consejería de Empleo. Junta de Andalucía

La empresa y sus trabajadores deben dialogar y extraer beneficios mutuos de la negociación colectiva. Donde quiera que la empresa opere, debe apoyar la libertad de asociación de los trabajadores, la eliminación del trabajo forzado, la abolición del trabajo infantil, y la eliminación de cualquier discriminación en el empleo.

Desde hace pocos años estamos encontrando en el mundo de la gran empresa un nuevo fenómeno al amparo del cual el sector está viviendo una auténtica revolución y cambio de época. El modelo de empresa que se tenía hasta ahora, orientada hacia el beneficio, el volumen de negocio, la rentabilidad y la calidad, se está sustituyendo por otro que incrementa la importancia de fines auténticamente filantrópicos como el buen gobierno, la atención especial a los trabajadores, al medio ambiente o el apoyo a otras actividades sociales de interés general. Se trata del modelo de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), que figura ya asumido e implementado por las grandes empresas con responsables de esta materia dentro de los órganos de dirección, memorias de sostenibilidad y de responsabilidad social, departamentos creados al efecto, universidades empresariales, cotización en índices de RSC (como DJSGI o FTSE4GOOD), e incluso normativa específica sobre la materia en algunos países que hasta han creado un ministerio específico ad hoc.

No vamos a ocultar que esta nueva línea de finalidad empresarial tiene sin duda unos beneficios de imagen y marketing importantes que son explotados por las compañías con habilidad. Incluso en muchas de ellas esta finalidad de imagen es la que mueve a la aplicación de ciertos criterios sociales en la toma de decisiones. Pero indudablemente hemos de reconocer que los principios que define la responsabilidad social, y como marco de ella la sostenibilidad empresarial, son positivos para la sociedad y han de ser apoyados por la Administración Pública.

Las grandes empresas empiezan a hacer de lo social y lo público un campo de negocio más, y los ciudadanos-trabajadores no van a entender que se tenga que satisfacer un tributo por la prestación de unos servicios sociales que cada vez más van a ser proporcionados por las entidades privadas, cuyos productos compran en aras del propio bien común. En este marco descrito se hace imprescindible una orientación y una regulación desde las entidades públicas, e incluso una promoción y educación en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa.

En Andalucía, donde la pequeña y mediana empresa es la que con-



figura el tejido empresarial de la Comunidad, la labor de fomento y promoción de esta cultura es más ardua, ya que sus medios económicos son más limitados.

De todo el marco que abarca la Responsabilidad Social Corporativa, este artículo pretende centrarse en las posibilidades que existen en su área social de mejorar el mercado de trabajo en la Comunidad Autónoma andaluza, es decir, apoyar la evaluación de empresas en cuanto a la RSC en relación con el trabajador.

Una primera aproximación básica al punto al que debería dirigirse cualquier empresa andaluza, ya sea pequeña o grande, es la incorporación de los principios de responsabilidad social que, aprobados en la Organización de las Naciones Unidas, es conocido por el Pacto Mundial. La adhesión a estos principios en lo laboral hacen referencia a:

- libertad de afiliación;
- derecho a la negociación colectiva;
- erradicación del trabajo infantil;
- abolición de prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación;
- enfoque preventivo en las empresas.

Desde la propia administración de la Junta de Andalucía se habrá de fomentar la adhesión de empresas andaluzas al Pacto Mundial. Dicha adhesión no significa que la empresa adherida cumpla íntegramente los principios, sino que asuma un compromiso firme para implantarlos paulatinamente e ir avanzando en los mismos.

A través de este compromiso se pueden encontrar los instrumentos precisos para la implementación inicial de una política eficaz de Responsabilidad Social en las empresas andaluzas.

Todos los principios recogidos por la ONU, basados en los derechos fundamentales de los individuos, son políticas imprescindibles de Responsabilidad Social en las Empresas, y por ello deberían actuar como mínimos con relación a otras acciones sociales de la empresa. En una sociedad occidental como la nuestra, deberíamos exigir un plus de responsabilidad social en el área del trabajador. Y es en este camino en el que debemos esforzarnos tanto la Administración como el sector privado para impulsar la cultura de responsabilidad social en las empresas.

No basta, como decimos, con no recurrir a la explotación de menores (propia del siglo XIX) o a la explotación de trabajadores de otros países del tercer mundo, ni con prohibir la discriminación de sexos en el empleo (aún por conseguir), sino que es preciso exigir al sector privado unos compromisos superiores que nos lleven a integrar un auténtico índice andaluz de responsabilidad social que pueda ser referente para otros estados, comunidades y sectores. Se trata de comprometer al sector empresarial andaluz en temas tan comunes como:

- índices de estabilidad en el empleo, valorando el volumen de empleo de cada empresa de carácter temporal respecto al de carácter fijo;
- índices de satisfacción del trabajador con arreglo a sus aspiraciones laborales y profesionales;
- índices de integración de la mujer en los puestos de responsabilidad de las empresas;
- índices de participación de los trabajadores en las decisiones económicas y de expansión de las compañías;
- índices de volumen y participación en la negociación colectiva;
- índices de conciliación de vida familiar y laboral (doble presencia);
- índice de prestaciones sociales de las entidades;
- participación de los trabajadores en el capital social de las compañías;
- correcta remuneración subjetiva de los trabajadores respecto al trabajo desarrollado;
- índice de seguridad y salud en el trabajo;
- cobertura adecuada de la asistencia social y sanitaria de los trabajadores;
- exceso de recurso de horas extras laborales para la cobertura de trabajos de necesidad diaria;
- conflictividad laboral por sectores, huelgas y cierres;
- perdurabilidad del empleo en la empresa y sostenibilidad empresarial de cara al futuro;
- inversión empresarial socialmente evaluable para mejorar las condiciones de empleo y trabajo;
- índice de integración real de la mujer y sus peculiaridades de embarazo, lactancia, etc; mejora de dichas condiciones legales en las empresas;
- índice elevado de subcontratación, que aumenta su volumen respecto a las ventas totales;
- índice de siniestralidad global de la empresa, tanto de accidentalidad real como de incidentes potencialmente peligrosos o nocivos;
- vinculación subjetiva a la empresa por parte de los trabajado-



res y su implicación en el desarrollo social y cultural de la comunidad;

- índices de afiliación y libertad en los mismos, así como promoción de la representación sindical o laboral en las empresas;
- índice de satisfacción de horarios de trabajo.

Para ello se pretende desde la propia Administración de la Junta de Andalucía incentivar este tipo de políticas en las empresas andaluzas. Por un lado adquiriendo de facto los compromisos referenciados por la Organización de las Naciones Unidas, y por otro promoviendo la cultura de responsabilidad social en las empresas. Todo ello a través de incentivos para la investigación, inversión y desarrollo de medidas socialmente responsables y de sostenibilidad empresarial.

Hoy en día nadie duda de que la empresa ha de ser tratada como un ente vivo más integrado en la comunidad que ha de aportar beneficios a la misma más allá de los puramente económicos. Es preciso concienciar a trabajadores y empresarios de que un negocio nace para algo más que para producir una rentabilidad económica, que ha de surgir con una intención clara de perdurar, de crear empleo, de crear cultura y de contribuir al desarrollo del resto de la comunidad social en donde se integra. El cliente, trabajador, socio o ciudadano estará dispuesto a apoyar a aquellas compañías que de acuerdo con el buen gobierno sean capaces de convencer y demostrar su utilidad en relación al progreso social de la comunidad. Y es ahí donde la Administración debe intervenir y aclarar la transparencia informativa a este respecto. Todo ello mediante la publicación de informes, memorias e índices evaluables que la comunidad empresarial pueda acometer inteligentemente, mediante el apoyo de iniciativas que faciliten el hacer comparables y verificables las informaciones corporativas en el área social, estableciendo las normas y directrices que permitan a los interesados la evaluación social de las empresas.

Es deseable asimismo el establecimiento de políticas activas de responsabilidad social, así como la creación de órganos especializados en esta materia que puedan establecer directrices y amparar marcos normativos. En todo caso, con la participación de los agentes económicos y sociales elaborando programas de acción específicos que promuevan tareas como las descritas.

Mujeres de empresa, nuevos modelos de negocio

María José Navarro Pinto
Presidenta de la Federación Andaluza de Mujeres Empresarias (FAME)

Durante los últimos diez años, la creación de empresas por parte de las mujeres ha experimentado un crecimiento progresivo; baste decir que según las últimas cifras, en nuestro país, el número de mujeres empresarias alcanzó las 771.400 en el primer trimestre del año, lo que supone un incremento del 6,5 por ciento respecto al mismo periodo del año anterior. Esto supone que, en Andalucía, una de cada tres empresas creadas en el último año está dirigida por una mujer.

Cada vez son más las voces que señalan el surgimiento de una nueva cultura empresarial, de una nueva forma de hacer negocios a partir de la incorporación de las mujeres a este ámbito social y del reconocimiento de su buena gestión y eficiencia como mujeres de empresa.

Pese a ello, la creación de empresas no es en absoluto una opción sencilla, y mucho menos para las mujeres: muchas se enfrentan a obstáculos mayores de lo que imaginaban en el proceso de creación de su propio negocio; las provisiones financieras, económicas y de entrenamiento son inadecuadas y, a menudo, inapropiadas a las necesidades que evidencian las mujeres que establecen su propia empresa. Son su determinación y su iniciativa las que las ayudan a superar con éxito los obstáculos, a pesar del desgaste emocional que eso conlleva.

Las dificultades que para la generalidad de las mujeres tiene acceder a los ámbitos profesionales más cualificados y la abundancia de requisitos sociales que aquéllas tienen que superar ponen al descubierto la punta del iceberg de un cambio social grande, de una revolución silenciosa que todavía queda por hacer que, de un lado, reconoce lo femenino como valor social, pero, de hecho, se resiste a que la presencia de mujeres líderes, que ejerciten el poder asumiendo los más altos cargos de dirección y gestión de las empresas, siga siendo patrimonio de minorías femeninas.

Es cierto que la presencia de las mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad, y en particular en el empresarial, es creciente. Mayoritariamente se considera el papel económico y social que están desarrollando las empresarias, reconociendo los esfuerzos que están llevando a cabo, pero no es menos cierto que "las reglas del juego" para hombres y mujeres siguen siendo diferentes, de manera que la cuestión de la capacidad y habilidad de



las mujeres para la gestión empresarial se continúa viendo como algo excepcional, hasta el punto de que a muchas de las que llegan a ser titulares de los negocios que administran se las considera todavía afortunadas por haber llegado tan lejos.

El mundo empresarial está evolucionando desde el femenino singular hacia el femenino plural y, en este sentido, el escena-



“Son cada vez más los/as que piensan que las empresas son ámbitos mixtos que no hacen más que reflejar la realidad de una sociedad mixta, cada día más equiparada en su poder económico, social y político”

rio empresarial empieza a cambiar, aunque, para nosotras las empresarias, a un ritmo demasiado lento, pues, a las dificultades propias, inherentes a la gestión de cualquier negocio, nosotras como mujeres de empresa tenemos que mostrar y demostrar día a día que nuestras formas de hacer, actuar y decidir son también elementos clave de éxito para las empresas, y que nuestras formas de hacer, actuar y decidir aportan una cuota de enriquecimiento muy válida para la actividad económica, productiva y social de nuestra región.

Y en esta línea, la cultura empresarial comienza a sentir la necesidad de cambiar, considerando que las formas de hacer de las empresarias están creando pautas de comportamiento eficaces en la gestión y modelos de los que aprender, y ello se debe no tanto a razones de justicia social ni de obligación legal como a la perspectiva de rentabilidad económica: no podríamos hablar de un auténtico desarrollo económico y social de nuestros entornos más o menos cercanos y más o menos lejanos sin contar con las aportaciones, habilidades, capacidades y "saber hacer" de las mujeres, sería tanto como renunciar al cincuenta por ciento de los recursos humanos de nuestras sociedades.

Durante mucho tiempo, las organizaciones empresariales han optado por una forma de dirigir y gestionar basada en determinados valores, tales como la competitividad, la posición jerárquica, la agresividad y la independencia.

Hoy día, a comienzos de un nuevo milenio, las empresas empie-

zan a considerar que las mujeres y los hombres tienen comportamientos, expectativas, inquietudes, problemáticas y formas de hacer y de ver las cosas distintas, y todas sus capacidades y potencialidades son válidas y necesarias.

Hablar en términos de calidad y excelencia requiere para la empresa moderna incorporar otro tipo de habilidades, otro tipo de características también útiles para la gestión empresarial, menos competencia y más asertividad, menos jerarquía y más horizontalidad; saber crear redes, nutrir relaciones, dar poder a otras personas... habilidades tipificadas comúnmente como femeninas.

Estas características empiezan a ser valoradas en una nueva corriente empresarial en la que la creatividad, la flexibilidad, la apertura a la cooperación, el enfoque humano de las relaciones empresariales, el fomento de la participación, la empatía, el saber escuchar, la atención a las metas sociales y culturales - además de las financieras- son elementos que influyen en la productividad, en la cuenta de resultados; son habilidades que repercuten positivamente en el beneficio anual.

Las mujeres empresarias están definiendo día a día su propio estilo de dirección y gestión. Aprovechar su talento, su cualificación y sus capacidades gerenciales es hoy una condición indispensable para que la sociedad en general, y el mundo empresarial en concreto, puedan afrontar los retos de eficiencia, productividad y competitividad con garantía de éxito.

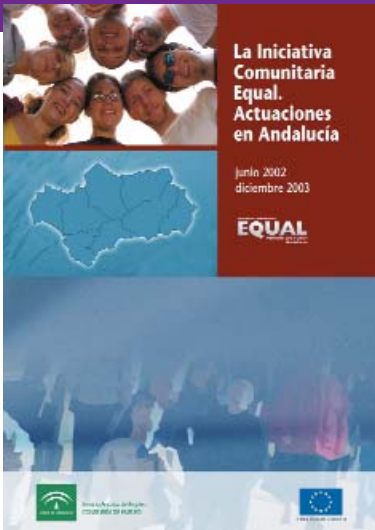
Son cada vez más las y los que piensan que las mujeres empresarias están creando una nueva cultura de empresa, un nuevo modelo de gestión en el que el control por lograr objetivos se centra en la existencia de valores compartidos y en el sentido de pertenencia y compromiso, más que un sistema de reglas explícitas.

Son cada vez más las y los que piensan que las empresas son ámbitos mixtos, que no hacen más que reflejar la realidad de una sociedad mixta cada día más equiparada en su poder económico, social y político, y que esta combinación de valores, actitudes y conductas, tanto masculinas como femeninas, no pueden ser ignorada para el ejercicio eficaz de la gestión empresarial.

Teléfono de Información y Colaboración Ciudadana en Prevención de Riesgos Laborales



De 9 a
21 horas



La Iniciativa Comunitaria Equal. Actuaciones en Andalucía (junio 2002-diciembre 2003) (2004) 185 páginas

Edita: Servicio Andaluz de Empleo

La publicación describe y analiza las actividades desarrolladas por los 21 proyectos de empleo que se llevan a cabo en Andalucía con la financiación del Fondo Social Europeo y la Junta de Andalucía a través de la Iniciativa Comunitaria Equal.

Para su elaboración se han explotado los datos recopilados por el Sistema Informático de Seguimiento y Evaluación Continua Equal GSE, diseñado por el SAE, y que recoge información cuantitativa y cualitativa de las entidades gestoras y ejecutoras de las actuaciones. Además, se han realizado entrevistas en profundidad y se ha enviado un cuestionario para recabar toda aquella información necesaria para complementar los registros del Sistema Equal GSE y que resulta impres-

cindible para ofrecer una visión de conjunto de lo realizado hasta el momento. Estas entrevistas se han mantenido con los/las técnicos/as responsables de las entidades socias que en cada una de las 21 AD han asumido las tareas de coordinación y asistencia técnica.

A lo largo del informe se ha puesto especial énfasis en hacer visible la estrategia de intervención y las estructuras y mecanismos de gestión puestos en marcha por los proyectos, con una orientación hacia la contribución al "laboratorio Equal" de experiencias innovadoras de lucha contra las desigualdades y discriminaciones existentes en el mercado de trabajo. El núcleo del informe lo constituye el análisis detallado de la ejecución de los proyectos. La agregación y homogeneización de los indicadores, cuando ha sido posible, se presenta agrupada por área temática. Para completar el análisis se mencionan aquellos casos más relevantes tanto a nivel de experiencias como de productos y/o resultados.

Su versión electrónica, así como la solicitud para el formato papel se encuentra disponible en el Portal Equal:

www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/equal

La Iniciativa Comunitaria Equal. Actuaciones Transnacionales (junio 2002-diciembre 2003) (2004) 120 páginas

Edita: Servicio Andaluz de Empleo

La realización de este trabajo sobre la ejecución durante los tres primeros semestres de ejecución de los proyectos transnacionales de la primera convocatoria de Equal, se inscribe entre las labores de seguimiento y evaluación del conjunto de la Iniciativa que tiene asumidas el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) como socio representante de 21 de las 29 Agrupaciones de Desarrollo (AD) andaluzas participantes.

La publicación pretende mostrar el grado de ejecución física en que se encuentra el conjunto de los proyectos transnacionales así como ofrecer un avance de los resultados alcanzados, de su respuesta a los principios rectores de la Iniciativa Comunitaria Equal y de su contribución a las prioridades horizontales del Fondo Social Europeo (FSE). En este sentido, viene a sumarse a otros documentos que con visión de conjunto nacional y transnacional ha publicado la Consejería de Empleo.

A lo largo del informe se ha puesto especial énfasis en la identificación y explicación de la estrategia de intervención y en la detección de elementos transferibles, con una orientación clara de contribución al laboratorio común de experiencias en que se configura Equal en torno a formas innovadoras de lucha contra las desigualdades y discriminaciones existentes en el mercado laboral.

Su versión electrónica, así como la solicitud para el formato papel se encuentra disponible en el Portal Equal:

www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/equal



Boletín Equal N° 6 (septiembre de 2004) 20 páginas

Edita: Servicio Andaluz de Empleo

La Dirección General de Fomento del Empleo ha editado el número 6 del Boletín de la Iniciativa Comunitaria Equal, cuyo contenido recoge once nuevas propuestas de Acción 3 presentadas por Agrupaciones de Desarrollo andaluzas en las que participa el SAE, que han sido aprobadas durante los meses de mayo y junio. Asimismo, se ofrece un análisis de las actividades desarrolladas y los logros alcanzados en la implementación de los programas de trabajo transnacionales en los que participan AD andaluzas hasta diciembre de 2003.

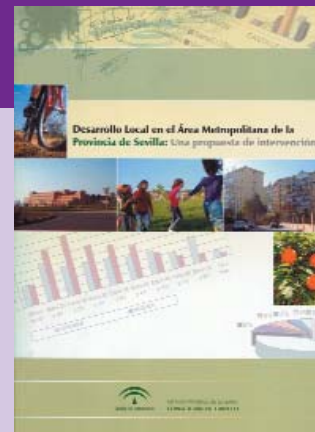
Por otra parte, se continúa con la información sobre las actividades desarrolladas por las AD en proyectos nacionales y transnacionales, y se dedica un amplio espacio informativo en la agenda a los eventos más destacados que han realizado los 21 proyectos Equal en los que participa el SAE. El Boletín Equal N° 6 está disponible en formato digital en la dirección: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/equal Su versión electrónica, así como la solicitud para el formato papel se encuentra disponible en el Portal Equal: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/equal



Desarrollo Local en el Área Metropolitana de la Provincia de Sevilla: una propuesta de intervención (2004) 233 páginas

Edita: Diputación Provincial de Sevilla y Servicio Andaluz de Empleo

El Desarrollo Local tiene como objetivo principal aumentar la calidad de vida y el bienestar social de los ciudadanos a través de la generación de empleo, renta y riqueza de los territorios. Además, los continuos cambios a los que se ven sometidos todos los actores que concurren en el mercado de trabajo hacen que las personas que precisan acceder o mantenerse en un empleo tengan dificultades añadidas a la hora de resolver sus demandas. Esto hace necesario la existencia de herramientas útiles que permitan una inserción laboral ágil y eficaz. Por este motivo, el presente estudio tiene como objetivo fundamental mejorar la realidad del empleo y aumentar el conocimiento del mercado de trabajo. Para ello, se proporciona un conjunto de indicadores y observaciones que sirvan para mejorar la situación del empleo y reducir en la medida de lo posible las cifras de desempleados en las zonas más desfavorecidas de la provincia, ofreciendo así una herramienta de información y análisis del mercado de trabajo y de los recursos a potenciar en estas zonas. La versión electrónica de esta publicación está disponible en: www.juntadeandalucia.es/empleo (Sección de Documentación y Publicaciones)



Estudio sobre el empleo y análisis en el sector aeronáutico (2004) 135 páginas

Edita: Servicio Andaluz de Empleo

Andalucía se encuentra ante la oportunidad de constituirse como el tercer centro europeo de la industria aeronáutica, posicionándose así como un enclave de referencia en una actividad industrial de alto valor añadido, de gran capacidad tecnológica y de elevada incidencia en la configuración general de una economía moderna. El objetivo de este estudio, pues, es identificar esas competencias así como los perfiles profesionales asociados a ellas, facilitando de esta forma a todos los agentes económicos y sociales la puesta en práctica de acciones que redunden en la mejora de la empleabilidad de las personas y de la competencia de las empresas. Empezando con una breve exposición en la que se caracteriza el sector y se identifican las oportunidades y tendencias previsibles, el estudio continúa desarrollando la estructuración del empleo actual así como su posible evolución, concluyendo con las propuestas de acciones de mejora de la empleabilidad basadas en el análisis de los perfiles de las ocupaciones más demandadas por las empresas del sector. Con la publicación se adjunta un CD-ROM en el que se pueden consultar los datos contenidos en la publicación, presentados en formato PDF. Asimismo, se presenta una descripción de todas las ocupaciones existentes en el sector con la enumeración de las competencias genéricas y técnicas que le correspondan.

La versión electrónica de este material está disponible en la dirección: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/argos

Análisis de la empleabilidad de personas desempleadas mayores de 45 (2004) 176 páginas

Edita: Servicio Andaluz de Empleo

Ante la problemática que para las personas desempleadas mayores de 45 años supone la búsqueda de empleo, se publica el presente estudio que analiza las posibilidades que tiene una persona de este segmento de población para encontrar un puesto de trabajo adecuado a sus cualificaciones, así como para ser capaz de adaptarse al entorno laboral que tantos y tan continuos cambios está experimentando. Para realizar este análisis se han estudiado las características fundamentales del colectivo tanto desde su perspectiva sociolaboral como desde un enfoque cualitativo del problema, recogiendo el perfil competencial de la persona mayor de 45 años desempleada en Andalucía y las dificultades u oportunidades que le ofrece el mercado laboral.

La versión electrónica de esta publicación está disponible en la dirección: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/argos



Contratación a personas extranjeras durante 2003 en Andalucía (2004) 86 páginas

Edita: Servicio Andaluz de Empleo

En el presente informe se analiza la contratación realizada en Andalucía a personas extranjeras durante el año 2003. En la publicación se distribuye la contratación registrada según la nacionalidad, sexo y edad de la persona contratada así como la provincia del centro de trabajo, modalidad de la contratación, actividad y grupo de ocupación del contrato.

La fuente utilizada ha sido el Centro Autonómico de Explotación y los datos se refieren exclusivamente a contratos registrados en oficinas SAE durante el año 2003 para centros de trabajo localizados en provincias andaluzas. El informe fue aprobado por el pleno del Foro Andaluz de la Inmigración, en la sesión de 6 de octubre de 2003, elaborado por la Comisión de Trabajo de Ordenación, Planificación y Normativa.

La versión electrónica de esta publicación está disponible en la dirección: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/argos

Estudio sobre competencias profesionales en e-Learning (2004) 42 páginas

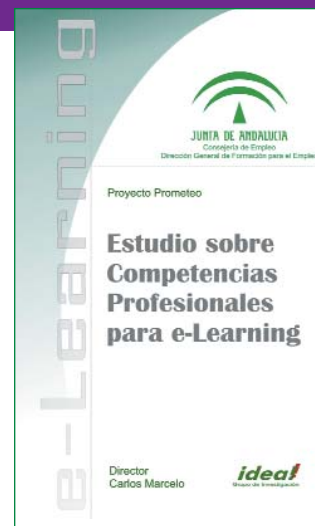
Edita: Universidad de Sevilla Financia: Servicio Andaluz de Empleo

La introducción de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en la Formación ha dado lugar a un nuevo campo de actuación dentro de la Educación a distancia que conocemos como la Teleformación, o bien e-Learning, en su expresión anglosajona.

Los contextos formativos virtuales que se generan en este nuevo ámbito dan lugar a la aparición de nuevos perfiles profesionales con competencias concretas que desempeñar, que sin duda suponen un nuevo yacimiento de empleo para los profesionales de la Formación Profesional Ocupacional.

Estos nuevos perfiles quedan recogidos en el presente trabajo, realizado por la Universidad de Sevilla a través de una subvención de la Dirección General de Formación para el Empleo, donde se analizan las competencias necesarias para el diseño, desarrollo, gestión y evaluación de las acciones formativas on-line.

Este trabajo está disponible en formato digital en el Portal Andaluz de Teleformación denominado Hércules, alojado en la dirección Web: www.prometeo.us.es o bien en la página Web del SAE, en el enlace Prometeo de la sección Formación para el Empleo: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo.



Material Didáctico: "Alfabetización Informática" (2004)

Edita: Mediáfora y Servicio Andaluz de Empleo

El Servicio Andaluz de Empleo pone a disposición de los alumnos/as y formadores/as de Formación Profesional Ocupacional este nuevo material didáctico en formato multimedia del módulo de "Alfabetización Informática: Informática e Internet". Este módulo, permite al alumno utilizar las funciones básicas de un ordenador, reconociendo sus funciones básicas para emprender tareas sencillas de procesamiento de la información y su producción. Se adentra en las funciones básicas de las aplicaciones informáticas de oficina y de los servicios y protocolos propios de una red Intranet/Internet: world wide web, correo electrónico, foros de discusión y charlas. Este contenido es de utilidad e interés en muy diversos sectores y puestos de trabajo actuales en los que la creación y manejo de documentos en diferentes formatos es básico y necesario.

El material que se presenta ha sido elaborado para ser impartido bajo las modalidades de e-learning, presencial, autoformación, mixta, y está disponible en la página Web del Servicio Andaluz de Empleo, en el enlace de Formación para el Empleo, acceso "Materiales Didácticos": www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo



Material Didáctico de Turismo (2004)

Edita: Formación e Innovación Rural S.L.

Financia: Servicio Andaluz de Empleo

Con el fin de proporcionar al profesorado herramientas de apoyo a la formación, la Dirección General de Formación para el Empleo ha desarrollado conjuntamente con la empresa FIR Consultoría, S.L. un material didáctico relativo a tres especialidades formativas de las que se imparten un gran número de cursos en nuestra Comunidad, pertenecientes a la familia profesional de Turismo y Hostelería: "Guía de Ruta", "Técnico en Información Turística" y "Agente de Desarrollo Turístico", el cual, gracias al formato Web, permite su utilización en cursos tanto de modalidad presencial como a distancia.

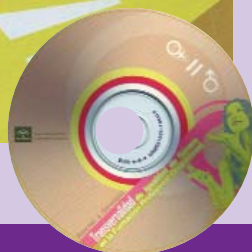
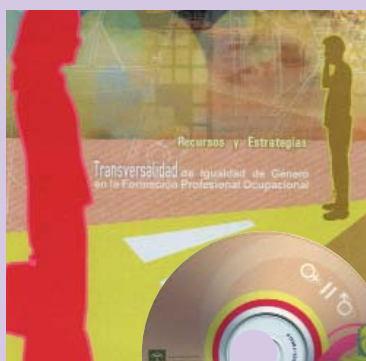
Consta de un material para el Alumno, en el que se encuentran, además de los propios contenidos del curso, utilidades como Glosario, Bibliografía de referencia, Legislación sobre la materia, entre otras, y de un material específico para el Formador; con la Guía general del Curso y un Cuaderno de Buenas Prácticas Docentes, que sin duda facilitará al formador una serie de técnicas y recursos metodológicos para mejorar su enseñanza. El material se encuentra disponible en la página Web del Servicio Andaluz de Empleo, en el apartado de "Materiales Didácticos" del enlace Formación para el Empleo: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo



Material Didáctico: Transversalidad de Igualdad de Género en la FPO (2004)

Edita: Mediáfora y Servicio Andaluz de Empleo

El Servicio Andaluz de Empleo pone a disposición de los alumnos/as y formadores/as de Formación Profesional Ocupacional (FPO) un nuevo material didáctico en formato multimedia del módulo de "Transversalidad de Igualdad de Género en la Formación Profesional Ocupacional: Recursos y Estrategias", que permite tanto al docente como a los alumnos/as conocer las políticas y actitudes, así como las herramientas concretas para integrar la dimensión de género en sus decisiones y actividades cotidianas. Los contenidos se abordan desde una óptica eminentemente práctica, partiendo de situaciones-problema de la vida cotidiana, cuestiones a debate, noticias comentadas... para una vez resueltos, ofrecer pautas concretas de actuación en cada situación de desigualdad de género. El material ha sido elaborado para ser impartido bajo las modalidades de e-learning, presencial, autoformación y mixta, entre otras, y está disponible en la página Web del SAE, en el enlace Formación para el Empleo, acceso "Materiales Didácticos": www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo



Glosario

Pacto Mundial

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas es una iniciativa de compromiso ético destinada a que las empresas de todos los países acojan como una parte integral de su estrategia y de sus operaciones nueve principios de conducta y acción en materia de Derechos Humanos, Trabajo y Medioambiente. Su fin es promover la creación de una ciudadanía corporativa global, que permita la conciliación de los intereses y procesos de la actividad empresarial con los valores y demandas de la sociedad civil, así como con los proyectos de la ONU, Organizaciones Internacionales sectoriales, sindicatos y ONG.

En España, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas ha tenido una gran acogida entre empresas, sindicatos, entidades educativas y ONG, creándose un importante movimiento a favor de sus nueve principios, que ha dado lugar, entre las empresas adheridas, a la constitución de un Comité de Coordinación y de un original instrumento de trabajo, la Mesa Cuadrada, desde la que se han comenzado a desarrollar las actividades de aprendizaje, de diálogo, de acciones conjuntas y



de extensión de la red hacia otras regiones y otros países. Los nueve principios que integran el Pacto Mundial, así como su implementación en la empresa, la guía detallada para la implantación, el cuestionario, foros y solicitud de adhesión puede consultarse en la página Web: www.pactomundial.org.

Preguntas y respuestas

¿Por qué deben participar las empresas en el Pacto Mundial?

En los últimos años, las expectativas sobre el papel que desempeñan las empresas en la sociedad ha ido cambiando, generándose el concepto de "Responsabilidad Social Corporativa" (RSC) que se ha incorporado a una nueva forma de pensar y de actuar en los negocios. De hecho, cada vez se constata más como un hecho probado, que las actividades de comportamiento corporativo responsable discurren paralelas al rendimiento positivo de los negocios. Cada vez más, las compañías más importantes reconocen que deben responder ante más personas e instituciones interesadas -inversores, empleados, organizaciones no gubernamentales- y las comunidades en las que actúan. Como una iniciativa voluntaria, el Pacto Mundial busca una participación generalizada de los diversos grupos empresariales y de otro tipo de organizaciones y ofrece numerosas ventajas a las empresas participantes, entre otras permite:

- la formulación de soluciones prácticas para problemas contemporáneos relacionados con la globalización, el desarrollo sostenible y la RSC dentro de un contexto de intereses múltiples;
- la adhesión a los principios universales y a la buena ciuda-



danía corporativa para lograr que la economía global sea más sostenible e integrada;

- colaborar para lograr los objetivos mundiales de la ONU y consensuar el poder con los gobiernos, las empresas, la sociedad civil y otras comunidades -personas e instituciones- de intereses;
- compartir las buenas prácticas y las experiencias.
- el acceso a un conocimiento más profundo de la misión de la ONU en temas de desarrollo y su alcance práctico a todo el mundo.

Noticias

Almería acoge el VII Congreso Andaluz de Seguridad y Salud Laboral "Prevexpo"

El 17, 18 y 19 de noviembre se celebra en el Palacio de Exposiciones y Congresos de Almería el VII Congreso Andaluz de Seguridad y Salud Laboral, Prevexpo, con la asistencia de los agentes económicos y sociales responsables de la prevención en Andalucía. Puesto en marcha por la Consejería de Empleo a través de la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral, este Congreso, de carácter bianual, recaba las últimas novedades y proyectos en el ámbito de la prevención de Riesgos Laborales en Andalucía. En esta ocasión se enmarca en el contexto de la implantación del nuevo Plan Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales para Andalucía (Decreto 313/2003 de 11 de noviembre) aprobado por el Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales en el marco del V Acuerdo de Concertación Social de Andalucía. En Prevexpo participan numerosas empresas y expertos del sector de la prevención de riesgos, así como técnicos especialistas en la materia. La información sobre el Congreso puede obtenerse a través de la página web: www.prevexpo.com o www.juntadeandalucia.es/empleo (enlace Seguridad y Salud Laboral). Prevexpo 2004 está abierto al intercambio de información en cualquiera de las áreas de trabajo o de la actividad preven-



tiva, no obstante, al igual que en sus ediciones anteriores, se centra preferentemente en actividades congresuales que incidan sobre aspectos singulares, novedosos o de gran actualidad respecto a la Prevención de Riesgos Laborales (PRL). En 2005, Almería será sede de los XV Juegos del Mediterráneo, lo que ha supuesto que en esta provincia se haya generado una gran actividad en el sector de la construcción y obras públicas. Esta circunstancia, unida a la celebración en 2004 del año Europeo de la Seguridad y Salud focalizado hacia el sector de la construcción y la incidencia que la problemática de este sector tiene en Andalucía en cuanto a índices de siniestralidad, determina el centro de atención de la presente edición de este Congreso.

Asimismo, por razón de oportunidad, y a casi diez años de la promulgación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, modificada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales, que incide esencialmente en aspectos relacionados con la Gestión de la Prevención, así como tras la aparición del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, que desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995 referenciada, en materia de coordinación de actividades empresariales, parece oportuno plantear un análisis sociológico de las causas que, hasta ahora, han impedido que la normativa vigente haya cumplido con su objetivo fundamental, como es el disminuir la siniestralidad laboral. Este análisis tiene como base de partida los aspectos éticos de la prevención. Por último, y como suele ser tradicional en estos congresos, se tratan aspectos de la prevención que tienen especial importancia en el área territorial de la provincia en la que se celebra la edición. En este caso, adquiere relevancia la problemática relacionada con la seguridad en las concentraciones públicas - con inclusión de los sectores de la hostelería y de la salud pública- así como con la Seguridad en el Transporte.



Centro de Prevención de Riesgos Laborales de Jaén

La PREVENCIÓN salva vidas. TRABAJA SIN RIESGOS

Dirección General de Seguridad y Salud Laboral:

Avda. Hytasa, 12, 3ª planta - 41006 - Sevilla
tel.: 955 049 000 - fax: 955 049 005 - email: condtrabajo.cedt@juntadeandalucia.es

Centros de Prevención de Riesgos Laborales:

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

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

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

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

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

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

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

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

En marcha un Plan de Empleo para los municipios de Huelva y Sevilla afectados por el incendio

Escuelas Taller, Talleres de Empleo y nuevos programas de FPO son algunas de las medidas

Los siete municipios de Huelva y los seis de la provincia de Sevilla afectados por el incendio originado en la localidad onubense de Minas de Riotinto el pasado mes de julio serán beneficiarios de un Plan especial de Empleo para la zona, con fondos propios, que se sumará a las medidas ya anunciadas por la Junta de Andalucía para la reforestación y recuperación de la zona afectada. Las dos provincias se beneficiarán de Escuelas Taller, proyectos de interés social o Experiencias Mixtas de Formación y Empleo (EMFES), entre otras medidas.

En Huelva se invertirán más de 5,5 millones de euros y se han puesto en marcha 35 acciones distintas de fomento para los municipios de Escacena del Campo; Nerva; Paterna; Zalamea La Real; Minas de Riotinto; El Campillo y Berrocal. Entre las medidas incluidas en el plan especial de Huelva se encuentran políticas activas de empleo como dos escuelas taller y dos talleres de empleo, a los que se sumarán la puesta en marcha de catorce proyectos de interés social. En la misma línea, se ha previsto que se inicien siete proyectos incluidos en el programa de Experiencias Mixtas de Formación y Empleo (EMFE), que incluyen formación para jóvenes menores de 25 años que reciben una beca salarial y realizan prácticas profesionales, así como cursos de Formación Profesional Ocupacional que recogen igualmente becas del 75% del Salario Mínimo Interprofesional para sus beneficiarios. Por su parte, en los municipios afectados por



Instantánea del incendio originado en la localidad de Minas de Riotinto.

el incendio en la provincia de Sevilla: Aznalcóllar; El Castillo de las Guardas; El Garrobo; El Madroño; Gerena y Sanlúcar La Mayor, se invertirán 4,7 millones de euros y se han puesto en marcha 22 actuaciones concretas, como cinco talleres de empleo y dos escuelas taller; que abordan la recuperación medioambiental, la restauración del patrimonio histórico y el fomento del turismo rural. En la misma línea, se están desarrollando cursos de Formación Profesional Ocupacional, que van desde las 70 horas de duración hasta superar las 800 horas lectivas, y que aborden sectores como la hostelería; tareas agrícolas especializadas; el turismo; la ofimática; la electricidad industrial; la creación y gestión de empresas; gestión administrativa o, incluso, inglés de atención al público.

Junto a estas iniciativas en las dos provincias, se ha previsto que se incrementen los

fondos para que los trabajadores afiliados al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social beneficiarios del antiguo PER puedan reunir las peonadas necesarias para cobrar el subsidio agrario, y desde el Gobierno andaluz se dará prioridad a estas zonas afectadas a la hora de repartir los fondos del convenio INEM-Junta de Andalucía. La Consejería de Empleo ha anunciado además la preferencia de aquellas iniciativas de trabajadores autónomos y de autoempleo que se pretendan poner en marcha en los trece municipios afectados.

Por otra parte, las cuatro sedes sevillanas y las dos onubenses de las Unidades Territoriales de Empleo (UTEDLT) que atienden a los mencionados municipios están valorando las necesidades de la zona y ofreciendo asistencia técnica a los respectivos Ayuntamientos.

Sevilla celebra el I Congreso Andaluz de Responsabilidad Social Corporativa

Sevilla celebra en octubre el primer Congreso Andaluz de Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Organizado por la Consejería de Empleo, a través de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social con la participación de las Organizaciones Empresariales y Sindicales, trata de definir los objetivos que para la Comunidad Autónoma Andaluza, en el ámbito laboral, se precisan dentro de la II modernización de Andalucía. Asimismo, el Con-

greso pretende dar un impulso a las actividades de investigación y desarrollo que se realicen en el marco de la Responsabilidad Social Corporativa.

Del citado congreso de RSC se extraerán las conclusiones que definirán los principios de responsabilidad social y promoción de la cultura social en las empresas para el quinquenio de 2005-2010, así como los objetivos institucionales a considerar.

Como punto de partida al compromiso

de la Administración Pública Andaluza con los nuevos aspectos de la sostenibilidad empresarial, así como al compromiso social, se cuenta con la participación de numerosos expertos nacionales y extranjeros en la materia.

La solicitud de inscripción y la información sobre el Congreso está disponible en el sitio Web de la Consejería de Empleo en la dirección: www.juntadeandalucia.es/empleo (enlace Trabajo y Seguridad Social).

Nueva línea 900 de colaboración ciudadana para mejorar la prevención de riesgos

Dentro del bloque de medidas sobre prevención puesto en marcha por la Consejería de Empleo

La Consejería de Empleo ha puesto en marcha un nuevo bloque de medidas para mejorar la prevención de riesgos, entre las que se encuentran la entrada en servicio del teléfono 900 85 12 12, la nueva línea 900 de colaboración ciudadana, y la próxima firma de un convenio con la Consejería de Educación para la promoción de la seguridad laboral en la enseñanza primaria y secundaria. La línea 900 85 12 12 es un teléfono de información y colaboración ciudadana en materia de prevención de riesgos laborales que ya ha superado su periodo de pruebas iniciado el pasado mes de julio. Esta línea 900 está destinada a que los usuarios encuentren asesoramiento gratuito en cualquiera de los aspectos relacionados con la prevención y con los instrumentos públicos relacionados con la Seguridad Laboral, como subvenciones de ayudas, estudios, planes de acción y consultas concretas a expertos. La línea también permite la colaboración ciudadana a la hora de realizar propuestas o alertas de deficiencias de seguridad laboral, que se derivarán a los ocho Centros de Prevención de Riesgos Laborales de las delegaciones provinciales para que



De izquierda a derecha, el presidente de la Confederación de Empresarios de Andalucía, Santiago Herro; el consejero de Empleo, Antonio Fernández, el secretario general de UGT-A, Manuel Pastrana; y el secretario general de CCOO-A, Julio Ruiz, en el encuentro de asesores técnicos de la Comisión Regional de Prevención de Riesgos Laborales en la Construcción, el pasado 15 de octubre en Sevilla, donde se anunció el nuevo paquete de medidas para la prevención de riesgos.

técnicos de la Consejería comprueben si existen incumplimientos. Asimismo, en los próximos meses se firmará un convenio con la Consejería de Educación para implantar en la enseñanza primaria y secundaria un programa educativo dirigido a mayores de 14 años y menores de 16 años para la promoción de la seguridad y la salud laboral en los centros educativos. Esta medi-

da se une, igualmente, a un servicio de consulta a expertos alojado en la página web de la Consejería de Empleo, actuaciones todas incluidas en el Plan General para la Prevención de Riesgos Laborales en Andalucía, consensuado con sindicatos y empresarios en el marco del V Acuerdo de Concertación y dotado con un presupuesto de 65,8 millones de euros hasta 2008.



La Carpa "Un reto de Futuro" sigue su itinerario

La carpa "Un reto de Futuro. Una mirada al universo del empleo para la juventud andaluza" continúa su itinerancia por las provincias de la Comunidad Autónoma Andaluza. El proyecto, desarrollado por el SAE, está orientado fundamental-

mente a hacer reflexionar a la población juvenil sobre cuestiones de interés para su futuro personal y profesional. Para más información sobre la itinerancia de la exposición: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/orienta

Celebrado en Huelva un seminario de la red Eures sobre el trabajo en Europa

La Consejería de Empleo, a través de la Delegación Provincial de Huelva y la red EURES-SAE de esa provincia, ha llevado a cabo los pasados días 4 y 5 de octubre un Seminario EURES que tuvo por título "Encontrar empleo en Europa". Este Seminario que se celebró en el Campus del Carmen de la Universidad de Huelva, ha permitido ampliar los conocimientos de los profesionales de los servicios que en el Servicio Andaluz de Empleo trabajan en la intermediación laboral conociendo, de forma

más exhaustiva, las oportunidades de empleo de países del Espacio Económico Europeo como Portugal, Reino Unido, Francia y Alemania, todo ello con la finalidad de prestar un mejor servicio a los demandantes de empleo que se plantean trabajar en otro país de la Unión Europea. La apertura oficial del Seminario corrió a cargo del Ilmo. Sr. Delegado Provincial de Empleo de Huelva, D. Juan Márquez Contreras y de D. Javier Romeo Martínez de Lecea, EURES Manager de la Red EURES-España.

Una jornada permite el intercambio de experiencias sobre evaluación de programas de empleo

Varios equipos de evaluación expusieron en Jaén reflexiones y recomendaciones a partir de procesos evaluativos desarrollados en el marco de la Iniciativa Comunitaria Equal

El pasado 14 de octubre tuvo lugar en Jaén la celebración de la Jornada de intercambio y presentación de evaluaciones de proyectos Equal en Andalucía. Este encuentro, organizado por el Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo, en colaboración con el Instituto de Desarrollo Regional, tuvo por objeto presentar los resultados, procedimientos y métodos desarrollados en el ámbito de la evaluación de proyectos por parte de los equipos de evaluación que vienen trabajando en cada una de las Agrupaciones de Desarrollo andaluzas.

En la primera parte de la mañana se presentaron experiencias en evaluación que provocaron un debate en relación al valor añadido que supone este tipo de experiencias. En momentos posteriores se dispusieron dos mesas redondas, que, bajo el nombre de "Coordinación, gestión y utilidad de la evaluación", la primera, y "Metodología, técnicas e instrumentos", la segunda, pusieron el acento en la reflexión sobre las principales técnicas, resultados y recomendaciones de los procesos de evaluación y su utilidad para la gestión de proyectos. La jornada de trabajo finalizó con una exposición sobre el desarrollo del sistema de seguimiento y evaluación diseñado por el Servicio Andaluz de Empleo para los proyectos a los que representa, y los principales resultados y logros a los que se ha llegado, en espera de la finalización definitiva de la ejecución de los



De izquierda a derecha, Manuel Francisco Martínez (Universidad de Sevilla), Nuria Bolaños (Servicio Andaluz de Empleo) y Roxana Volio (evaluadora independiente) durante la Jornada celebrada en Jaén..

planes de trabajo de los proyectos. Estas jornadas vienen a complementar las actuaciones comenzadas en el último trimestre del pasado año en el ámbito de seguimiento y evaluación de los proyectos Equal. Las actividades dieron comienzo con la celebración en Córdoba (30 de septiembre y 1 de octubre de 2003) del Seminario de "Seguimiento y evaluación en el marco de proyectos Equal" que contó con la participación de las personas responsables de la evaluación de los proyectos. La experiencia se fue enrique-

ciendo con la realización de un diagnóstico sobre la situación de cada una de las evaluaciones en curso y la celebración en Sevilla (10 y 11 de diciembre de 2003) de un taller de intercambio de experiencias en evaluación de proyectos.

Este proceso culminó con la publicación de un compendio sobre la experiencia andaluza en materia de evaluación en el marco de proyectos de empleo: "Buenas prácticas en seguimiento y evaluación de proyectos de empleo. Experiencias de la Iniciativa Comunitaria Equal en Andalucía".

El CES Andalucía organiza sus jornadas anuales

El Consejo Económico y Social de Andalucía organiza sus ya tradicionales jornadas anuales, en esta ocasión bajo el título "La Sociedad de la Información en Andalucía: aspectos económicos y sociales". El encuentro se celebra durante los días 17 y 18 de noviembre de 2004 en el Hotel Meliá Sevilla, en la capital hispalense. Las Jornadas están divididas en cinco mesas

redondas, en las que se abordarán los aspectos generales de la sociedad de la información en Andalucía; las nuevas formas del empleo y el perfil del nuevo trabajador; la educación y la formación en la sociedad de la información; la innovación y transformación empresarial: nuevos retos y nuevas oportunidades; y el papel de las Administraciones públicas como mediadoras entre la sociedad

de la información y la sociedad andaluza.

El objetivo principal de las jornadas organizadas por el Consejo Económico y Social de Andalucía es abordar la implantación de la sociedad de la información en Andalucía desde las perspectivas económica y social, analizando de manera exhaustiva el papel de todos los protagonistas: Administración, sociedad, trabajadores y empresarios.

Una cita en Granada

5^a

FERIA INTERNACIONAL DEL EMPLEO UNIVERSITARIO



U INTERNATIONAL JOBSFAIR
Granada 10, 11 y 12 de marzo de 2005 / Recinto Ferial Armilla

<http://empleo.ugr.es/feria>



Organizan:



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO



UNIVERSIDAD
DE GRANADA

@e@CONTRAT@

GESTIÓN DE CONTRATOS DEL SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

Aún más fácil !!



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO



Unión Europea

Soporte Técnico Directo

e-mail: gescontrata.sae@juntadeandalucia.es