

EMPLEO #11

año 5 - febrero de 2006

EN PORTADA

Responsabilidad social corporativa

ENTREVISTA

George KELL

Director ejecutivo
del Pacto Mundial de la ONU

LA TRIBUNA

José María CUEVAS

Presidente de la CEOE

Cándido MÉNDEZ

Secretario general de UGT

José María FIDALGO

Secretario general de CCOO

A DEBATE

RSC y relaciones laborales
La situación de la RSC
en Andalucía



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO

ESCUELAS TALLER, CASAS DE OFICIO, TALLERES DE EMPLEO
Y UNIDADES DE PROMOCIÓN PARA EL DESARROLLO.



ESCUELAS TALLER
El Futuro Profesional.

A tu gusto.

**CON LA JUNTA DE ANDALUCÍA
NOTARÁS LA DIFERENCIA**

La Consejería de Empleo te ofrece el programa de escuelas taller, talleres de empleo y casas de oficio.

518 acciones que están beneficiando a más de 13.200 andaluzas y andaluces desempleados. Con una inversión de más de 259 millones de euros.

La Consejería de Empleo está dando prioridad a los territorios con mayor desempleo, creando programas de prácticas en empresas y un seguimiento personalizado, durante seis meses, de las personas que participan en estos programas.

Sin duda, programas más útiles y efectivos para crear empleo seguro y de calidad en Andalucía.



**JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE EMPLEO**

Para más información:
www.juntadeandalucia.es/empleo
Delegaciones Provinciales de Empleo
Servicio Andaluz de Empleo

Teléfono: **902 50 15 50**



Unión Europea

Fondo Social Europeo

Edita

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

Consejo de Redacción

Presidente: Consejero de Empleo

Vicepresidente: 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, directora general de Seguridad y Salud Laboral, directora general de Planificación, jefe del servicio de Ordenación y Coordinación Laboral (Dirección General de Trabajo y Seguridad Social), jefa del Servicio de Análisis y Planificación de la Formación Profesional Ocupacional (Dirección General Formación para el Empleo), Jefe del Servicio de Intermediación Profesional (Dirección General de Intermediación y Orientación Laboral) y gabinete de prensa de la Consejería de Empleo.

Firmas

José María Cuevas, Cándido Méndez, José María Fidalgo, George Kell, Ramón Jáuregui, Cristina García-Orcóyen, Francisco Abad, Jaime Silos, Francisco Rodríguez Nóvez, Miguel Ángel Olalla, Joaquín Jesús Galán, Francisco Sánchez Legrán, Luis Toharia, Miguel Rodríguez-Piñero Royo, Ana María Castillo, Carlos Infante, María Teresa Arias.

Colaboradores

Federico Pozo, Pablo Román, Rafael Rossi, Maite García, Antonio B. Báez, Antonio Diz-Lois, María José Gómez, Ana Caravaca, Valle García, María Dolores Porras, José Juan León, Macarena Jiménez, María Carril, Juan Antonio Martínez, José Joaquín Moreno, Enrique Ariza, Ginés Cabanes, Rosa Villegas, Susana Muñoz, Eva Navarrete.

Agradecimientos

Angeles Freire (Prensa UGT), Concha Zorraquín (Prensa CCOO), Fernando Torrecilla (Prensa CEOE), Luis Picabia (Prensa CEOE), Ibón Díaz de Rada (Vaderegio), Isabel Ramírez Pérez: (Proyecto Ímpetus), Eduardo Gómez (Proyecto Adaptagro), María Asarta (ASEPAM - Asociación Española del Pacto Mundial), Belén Góngora (Prensa EL MONTE, Nuria Rodríguez MACPUARSA, Isabel Navarro (Prensa ISOFOTÓN), Jaime Fagoaga (Prensa ABENGOA).

Realización

Cortijo y Asociados / DEC

Imprime

Artes Gráficas Gandolfo

Depósito Legal

SE-3609-02

ISSN

1695-6540

Tirada

20.000 ejemplares

Fotografía

Aníbal González, Nacho Soriano, Miguel Reina

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

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

02 LA TRIBUNA

- 02 > José María Cuevas, presidente de la CEOE
- 05 > Cándido Méndez, secretario general de UGT
- 08 > José María Fidalgo, secretario general de CCOO

11 EN PORTADA

- > Responsabilidad social corporativa

26 ENTREVISTA

- > George Kell, director ejecutivo del Pacto Mundial de la ONU

30 OBSERVATORIO

- 30 > Impulso público a la RSC
- 33 > Proyectos Equal de inserción y reinserción laboral
- 36 > Argos, prospección y tecnología para el empleo
- 39 > Impacto estadístico del SISPE

42 A DEBATE

- 43 > RSC y relaciones laborales
- 46 > La situación de la RSC en Andalucía

49 EXPERIENCIAS DE EMPLEO

- 50 > Consorcio Escuela de Hostelería Hacienda La Laguna
- 52 > Creación de empresas en la Sierra de Cádiz
- 55 > Programa EPES: experiencias profesionales para el empleo
- 57 > RSC en empresas andaluzas

59 PRIMERA LÍNEA

- 59 > Líneas metodológicas en orientación profesional y laboral desde una concepción compleja
- 62 > Nuevos escenarios de aprendizaje

65 AL DÍA

74 RECURSOS DE EMPLEO

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



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO



Unión Europea

Fondo Social Europeo



José María Cuevas nació en Madrid en Junio de 1935. Es Licenciado en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid y Diplomado en Alta Dirección de Empresas por el Instituto de Estudios Superiores de la Empresa (IESE) de la Universidad de Navarra. Sus actividades empresariales le han llevado a ocupar cargos de responsabilidad en empresas de muy diversos sectores. En noviembre de 1996 fue nombrado vicepresidente de UNICE (Unión de Confederaciones Industriales y Empresariales de Europa). Ha sido vocal y presidente del Consejo Superior de Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación de España.

Promotor y fundador en 1977 de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y secretario general de esta organización desde 1978. En mayo de 1984 es elegido presidente de la CEOE y reelegido para el mismo puesto en 1987, 1990, 1994, 1998 y 2002.

La voluntariedad: elemento esencial de la RSC

En el mundo empresarial existe la opinión unánime de que el elemento esencial acerca de la responsabilidad social de la empresa es respetar la naturaleza voluntaria de estas iniciativas. Puede recibir un estímulo de instancias externas, incluidos los poderes públicos, pero sólo si se respeta ese origen puede tener la eficiencia deseada.

En estos momentos ya hay un exhaustivo marco legal que se aplica a las empresas. Constituiría un error considerar las actuaciones en el ámbito de la responsabilidad social, directa o indirectamente, como nuevas obligaciones añadidas. Su virtualidad reside precisamente en el valor añadido al mero cumplimiento de lo exigible jurídicamente.

Existe un principio jurídico básico en un entorno competitivo que es el de seguridad jurídica. Resultaría pernicioso dañarlo con obligaciones indirectas. De ahí, la preocupación con que CEOE ve algunas propuestas en este campo que, aunque formalmente se presentan como iniciativas voluntarias, en la práctica pueden excluir automáticamente del mercado a aquellas empresas (normalmente las más pequeñas) que legítimamente no quieran o no puedan asumirlas.

Así, por ejemplo, propuestas relativas a la contratación pública. Creemos que la base de decisión de una licitación se debe corresponder con la idoneidad de una empresa para prestar un determinado servicio o realizar una obra y no valorando aspectos accesorios al objeto de la contratación, que en la práctica obligan a obtener un sistema de certificación costoso que no todas las empresas pueden asumir o sistemas de subvenciones globales a empresas "socialmente responsables". Ello obligaría también en la práctica a la necesidad de obtener un sistema de acreditación para todas las empresas si no quieren verse desfavorecidas en ayudas globales, con el consiguiente coste y repercusión en competitividad, o también vincular proyectos o ayudas financieras a la inversión o al comercio exterior al cumplimiento de unos estándares de responsabilidad social. Sólo las empresas que asumen esos estándares que, en principio, se diseñaron como voluntarios podrán invertir en el exterior o penetrar en mercados externos. En la práctica constituiría una obligación añadida.

No podemos olvidar tampoco el capítulo de la diversidad. Las actuaciones en el ámbito de la responsabilidad social, son tan diversas como son las empresas, atendiendo a su tamaño, sector de actividad, situación económica o ubicación geográfica, entre otros factores.

No existen modelos únicos de gestión o de contribución empresarial en este ámbito, ni existe tampoco un umbral utópico a partir del cual pueda afirmarse que una determinada empresa es socialmente responsable. Constituiría un error limitar el número o la variedad de iniciativas bajo un corsé excesivamente rígido o poco adaptable a las especificidades de cada empresa.

Además hay que recordar que no sería deseable que la promoción de acciones bajo el marco de la llamada responsabilidad social de la empresa hiciera olvidar que **la principal responsabilidad y deber de la empresa a corto plazo es la de crear riqueza y valor añadido para garantizar su propia supervivencia y sólo a partir de esta premisa la empresa puede afrontar a medio y largo plazo su contribución a fines de interés general** como son el crecimiento económico, empleo y bienestar social, con el pleno respeto de los marcos legales existentes.

Esta contribución es más visible si tenemos en cuenta la aportación económica de las empresas al conjunto de los ingresos fiscales que reciben las administraciones públicas, que representa un porcentaje muy alto del Producto Interior Bruto de las sociedades desarrolladas.

Ha sido necesaria una evolución social y económica intensa para alcanzar una mejora en la apreciación del valor que aporta la empresa. Piensen, como ejemplo cercano, en el menor grado de receptividad que existía en la España de hace veinte años hacia las iniciativas empresariales y el que existe actualmente.

Cada vez más ciudadanos comprenden y valoran como algo positivo y necesario para la creación de riqueza y bienestar social que, dentro del respeto al marco legal existente, la empresa afronte como desafío primero el de su propia competitividad. Podemos incluso afirmar que el grado de progreso de un país depende en buena medida de la favorable acogida que exista en su sociedad al espíritu emprendedor.

No deberíamos, pues, olvidar esta función principal de la empresa. Es más, cuanto más concienciación exista en la sociedad acerca del valor primero de la empresa, mayor grado de éxito y realismo tendrán las iniciativas que se emprendan en el ámbito de la responsabilidad social.

CEOE defiende que no se puede atribuir a las empresas la obligación de solucionar los grandes desafíos actuales. Además de injusto esto no se corresponde con sus propias capacidades. De ahí la pertinencia de delimitar de forma clara la responsabilidad de las empresas y la del resto de actores o grupos de interés social.

De otro modo, estaremos, como sucede en ocasiones, creando expectativas infundadas en la propia sociedad.



Cándido Méndez nació en Badajoz en enero de 1952. Es ingeniero técnico industrial, especializado en Química. Afiliado a UGT en 1970, comenzó su actividad sindical en la Federación de la Construcción, en Jaén. En 1978 pasó a ser miembro de la Comisión Ejecutiva Provincial, como secretario de Acción Reivindicativa primero y, posteriormente, en 1980 como secretario general de UGT-Jaén.

En el Tercer Congreso Regional de UGT-Andalucía, celebrado en 1986, fue elegido secretario general, cargo que fue ratificado en 1990 en el Cuarto Congreso Regional. Ha sido diputado socialista en el Parlamento español desde 1980 hasta 1986 y parlamentario andaluz (en el Parlamento Regional de Andalucía) desde 1986 hasta finales de 1987, fecha en la que dimitió.

Cándido Méndez es secretario general de UGT desde el XXXVI Congreso Confederal, celebrado en abril de 1994. En el X Congreso Estatutario de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), que se desarrolló en Praga del 26 al 29 de mayo de 2003, fue elegido Presidente de la Confederación.

RSC: ¿cambio real o marketing?

La responsabilidad social corporativa (RSC) o de la empresa es uno de los temas frecuentes en la agenda social de nuestro tiempo. Tanto la Comisión Europea, que ha publicado documentos y ha promovido debates sobre esta cuestión, como instancias públicas y privadas en el ámbito europeo o nacional se ocupan de la RSC con frecuencia, lo que suscita opiniones especializadas, seminarios y publicaciones. Está muy bien que ello ocurra porque implica, en última instancia, discutir -nada más y nada menos- el papel de la empresa en la sociedad de nuestro tiempo.

Y este debate es muy necesario porque, tras los vertiginosos cambios suscitados por el vendaval neoliberal de los 80, puede percibirse que el concepto de función social de la empresa está, como mínimo, un tanto difuminado. Ésta es, al menos, la impresión de muchos trabajadores que se encuentran con paradojas como las siguientes:

“Se les plantean a los sindicatos como opción ineludible fórmulas que implican reducir el coste del despido lo que es imprescindible, se dice, para mantener la competitividad de las empresas. Pero simultáneamente todos vemos (incluidos, por lo tanto, los trabajadores que eventualmente se verán en la calle con una indemnización reducida) cómo las retribuciones de determinados gestores empresariales y sus indemnizaciones por cese alcanzan cifras astronómicas. Esto es algo que ha ocurrido en toda Europa, incluida España, donde un señor ha percibido una indemnización de 1109 millones de euros! (es decir, 18 mil millones de pesetas). **¿No debería extenderse el concepto de RSC también a una moderación en las sumas que perciben quienes dirigen las empresas?**”

> Se anuncian despidos masivos en empresas que simultáneamente declaran beneficios, que en algunos casos son grandes beneficios. Como ha sucedido recientemente, y no es más que un ejemplo, con una gran compañía de seguros europea que declaró en el presente ejercicio unas ganancias mucho mayores que en los precedentes y al mismo tiempo comunicó que iba a despedir a diez mil trabajadores. **¿Comprende la RSC también la obligación de mantener el empleo aunque ello implique menos dividendos para los accionistas? No es así, evidentemente, porque esto no figura en ninguna de las propuestas conocidas que no emanen de fuentes sindicales.**

> Se utilizan -sin duda legalmente, puesto que la ley no lo prohíbe- cadenas de contratas y subcontratas que en algunos supuestos llegan a extremos llamativos. En una importante obra de construcción hemos sabido recientemente que los eslabones llegaban hasta cinco. **¿Qué papel está cumpliendo una empresa que asume funciones que no va a desempeñar ella? ¿No sería más lógico, y más acorde con la RSC, que la contratación se hiciera con quien realmente va a ejecutar el trabajo?**

Muchos más interrogantes como estos pueden plantearse. En torno a la utilización abusiva de la contratación temporal, por ejemplo, las preguntas serían varias.

Por lo tanto, el debate tan actual sobre la RSC es bueno si aborda problemas reales que vemos todos los días en los centros de trabajo y trata de aportar soluciones que permitan a los trabajadores ver que hay un cambio en cierta cultura que propició el neoliberalismo con resultados claramente negativos. La RSC tendrá un profundo arraigo entre los trabajadores si aporta soluciones a sus demandas. Y para ello tiene que haber compromisos que vinculen a todas las partes del proceso productivo. "No queremos más leyes", nos dicen los empresarios europeos, "en Europa ya hay demasiadas leyes". De acuerdo. Los sindicatos no queremos engrosar el ya voluminoso conjunto de la legislación laboral añadiendo exigencias innecesarias. Pero, si esto es así, **tenemos que explorar las vías para que las responsabilidades de la empresa hacia la sociedad tengan un cumplimiento efectivo. Los códigos de conducta voluntarios están bien, pero son insuficientes.**

Entre los trabajadores europeos hay en estos momentos una preocupación profunda por los efectos de la globalización económica que estimula la deslocalización de empresas hacia zonas de mano de obra más barata (incluso hay gobiernos que lo fomentan) en momentos de elevado desempleo y bajo crecimiento de la economía. Este es un tema que debe abordarse en profundidad al mismo tiempo que los mecanismos para afrontar equitativamente y sin los graves costes sociales que tiene actualmente un sistema que somete a las empresas a una reestructuración permanente.

En síntesis: la exigencia de una RSC ha calado en la sociedad y de ello se han hecho eco muchas empresas, como podemos ver en los anuncios de televisión donde entidades financieras, compañías siderúrgicas y empresas petroleras aparecen desarrollando una labor social en países del Tercer Mundo o defendiendo el medio ambiente. Estamos, naturalmente, de acuerdo con esa labor social. Pero demandamos bastante más que eso.



José María Fidalgo nace el 18 de febrero de 1948 en León. Es médico especialista en Cirugía Ortopédica y Traumatología. Vinculado al movimiento sindical desde 1974, participa activamente en el movimiento MIR (Médicos Internos y Residentes). En 1977 ingresa en CC.OO. y en 1981 es elegido secretario general de la Federación de Sanidad. Durante la celebración del 4º Congreso Confederal, en 1987, es elegido secretario de Política Institucional cargo que ocupa hasta abril de 2000, momento en que es elegido secretario general de CC.OO.

La Responsabilidad Social de las Empresas: la contribución de CC.OO. a un concepto social en construcción

A lo largo de la última década un número creciente de empresas han adoptado voluntariamente iniciativas sociales de diverso tipo, -en no pocos casos para mejorar su imagen corporativa frente a las protestas sindicales y de otras organizaciones sociales por sus actuaciones- que han ido conformando el concepto de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), expresado en forma de códigos éticos, memorias sociales, de sostenibilidad, etc. Un proceso caracterizado por su alto grado de diversidad, tanto en el contenido de dichas iniciativas como en su grado de desarrollo y que ha tenido su correlato internacional en iniciativas de la Comisión Europea, OIT, OCDE o Naciones Unidas, que han definido conceptos, directrices e instrumentos para su desarrollo, siempre con el carácter de recomendación y de voluntariedad para las empresas.

Para CC.OO., el fomento de un desarrollo coherente y riguroso de la RSE forma parte del Programa de Acción aprobado en su último Congreso en la medida en que consideramos que las sociedades democráticas avanzan y se legitiman cuando las organizaciones e instituciones públicas y privadas que las conforman responden de las responsabilidades que, de acuerdo con sus fines, adquieren con el conjunto de la sociedad. Por ello, **la RSE no debe suponer un retroceso en la tutela del Estado. Ni el Estado puede transferir al ciudadano sus obligaciones para garantizar redes de protección colectivas, ni las empresas pueden hacer dejación de su responsabilidad y transferir el riesgo empresarial a los trabajadores y trabajadoras.**

En un contexto de intensos cambios productivos y de mundialización de la economía propugnamos un modelo distinto de empresa: una empresa innovada, comprometida con la generación de riqueza y con el interés general, con la inversión en innovación, tecnología y formación, con la calidad de los bienes y servicios producidos. Una empresa más democrática y con mayor participación, en las relaciones laborales en primer lugar, pero también en las relaciones con los accionistas y con los consumidores. Las empresas deben contribuir al objetivo estratégico, especialmente relevante en nuestro país y compartido en el ámbito europeo, de desarrollar una economía basada en el conocimiento, de configurar un tejido productivo capaz de competir sobre la base de la inversión en formación, tecnología e investigación, con empleos de calidad y con mayor cohesión social.

Desde CC.OO. consideramos que la RSE debe partir del cumplimiento pleno de las normas legales ya existentes, e ir más allá, invirtiendo en las personas, en el desarrollo del tejido productivo y en el entorno social. **La RSE debe manifestarse como un "plus de legalidad" que se concrete en la creación de empleo de calidad, en la inversión en formación y cualificación; en la mejora de la salud y seguridad en el trabajo o en el fomento activo de la igualdad de trato y la no discriminación en el trabajo.** Además, debe asegurar la representación y la acción colectiva de los trabajadores y trabajadoras a través de los sindicatos, el derecho a la negociación colectiva y a la participación en la organización del trabajo y en los procesos de cambio y de reestructuración. Una responsabilidad que es exigible también en sus actividades internacionales y en la cadena de suministros mundiales cuando actúan como empresa principal en terceros países.

CC.OO. propugna, en el ámbito nacional e internacional, el desarrollo de normas mínimas y reglas de juego equitativas para definir un modelo de conducta y de prácticas empresariales socialmente responsables, que debe ser contrastado por procedimientos públicos, reglados y participados. Por ello considera necesaria la acción e intervención pública para promover y garantizar la transparencia y credibilidad de la responsabilidad social de las empresas, a la vez **que las Administraciones Públicas deben integrar los principios sociales y medioambientales en sus propios sistemas de gestión y de relaciones.**

También los acuerdos de diálogo social y la negociación colectiva en sentido amplio deben jugar un importante papel en el fomento de la RSE, tanto en el ámbito europeo mediante, por ejemplo, la inclusión de cláusulas sociales y medioambientales a través de acuerdos marco sectoriales de ámbito europeo, como en el ámbito nacional a través de los acuerdos sociales y los convenios colectivos sectoriales y de empresa. **Buena muestra de nuestro empeño es el compromiso recogido en el ANC 2005, firmado por CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME, el actual debate en la mesa de diálogo social hoy en curso o, en el ámbito autonómico, el compromiso recogido en el VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía.**

En suma, CC.OO. apuesta por que el concepto de RSE, en esta etapa de histórica de intensos cambios económicos y sociales, no quede en una moda o en una mera expresión de marketing social evanescente, sino que contribuya a tejer nuevas redes de creación de riqueza, de cohesión social y de derechos de ciudadanía.

Responsabilidad social corporativa



El debate en torno a la responsabilidad social corporativa (RSC), o responsabilidad social de las empresas (RSE), está posicionando de muy diversa manera a los agentes socioeconómicos tanto en nuestro país como a nivel internacional. La cuestión más controvertida es el carácter voluntario u obligatorio de este tipo de actividades, aunque también existen diferentes visiones sobre la naturaleza y extensión de la "ética empresarial". En este amplio informe se aborda la cuestión desde diversas perspectivas, prestando especial atención al ámbito laboral, y se aporta la visión de las principales organizaciones y expertos en torno a la RSC en nuestro país.

¿Qué podemos considerar como comportamiento socialmente responsable de una empresa? Según el Comité Económico y Social europeo, **la RSE es la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores (stakeholders).**

Desde este punto de vista, es innegable que existen y siempre han existido empresas "responsables", solidarias o comprometidas con la sociedad, pero la cuestión se complica si comparamos las actividades que desarrolla una multinacional de presupuesto multimillonario con las aportaciones de un pequeño comercio.

Buen gobierno, gestión sostenible, defensa del medio ambiente o acciones sociales y solidarias, son ya parte del vocabulario empresarial, aunque en el sector de las PYME el significado de estas expresiones aún no ha sido del todo asumido.

Las grandes compañías, que al igual que las PYME tienen obligaciones legales como integrantes de la sociedad, han dado un paso más impulsadas por el mayor impacto social

de sus actividades con la intención de alcanzar una cada vez mejor relación con su entorno, lo que suele redundar en una mejora de su imagen, por lo que conceptos como prestigio o reputación corporativa son determinantes a la hora de cuantificar el valor de la marca. En los últimos tiempos, se ha demostrado que este nuevo enfoque tiene su reflejo en los mercados financieros a través de la inversión socialmente responsable.

Según las conclusiones del Libro Verde sobre RSC de la Unión Europea, publicado en julio de 2001, la RSC:

- > es un comportamiento que adoptan las empresas voluntariamente, más allá de sus obligaciones jurídicas, por considerar que redundará a largo plazo en su propio interés;
- > está intrínsecamente vinculada al concepto de desarrollo sostenible: las empresas deben integrar en sus operaciones las consecuencias económicas, sociales y medioambientales;
- > no es algo que pueda "añadirse" optativamente a las actividades principales de las empresas, sino que afecta a su propia gestión.

Orígenes y antecedentes

Durante toda la historia de la humanidad las actividades económicas han estado vinculadas de una u otra forma a aspectos sociales. Sin embargo, es a partir de los años 50 -década en la que el concepto de Estado de Bienestar entra en crisis y aparecen las grandes corporaciones y multinacionales-, cuando comienza a surgir la idea de la responsabilidad social de las empresas.

Esta primera noción de RSC está vinculada a la conciencia y voluntad de los directivos de las organizaciones empresariales, es decir, es un concepto que aún remite a aspectos personales e individuales de los responsables de las corporaciones. Para superar esta dimensión personal habrá que esperar varias décadas.

Estados Unidos es el escenario donde emerge otra expresión relacionada con el tema: la inversión socialmente responsable (ISR). Sus orígenes se remontan a los años veinte cuando la Iglesia Metodista norteamericana se posiciona en contra de negocios que considera "inmorales": alcohol, tabaco, pornografía, etc.

La inversión socialmente responsable se caracteriza, precisamente, por excluir determinadas actividades. Las raíces modernas de este fenómeno datan de los años 60 y 70, etapa en la que los ahorradores empiezan a tomar una postura más activa y reclaman a las empresas comportamientos más responsables.

El concepto de responsabilidad social corporativa nace en este periodo, entre los años 70 y 80, impulsado por la respuesta ciudadana a la actitud de determinadas empresas, en un clima de exigencia que reclama un mayor respeto a los derechos y libertades de las personas por parte de las organizaciones.

Los escándalos que protagonizan algunas multinacionales, denunciadas por la explotación de mano de obra infantil, los fraudes contables y fiscales, y las quiebras de grandes compañías, se encuentran entre las causas de este cambio de mentalidad en la ciudadanía.

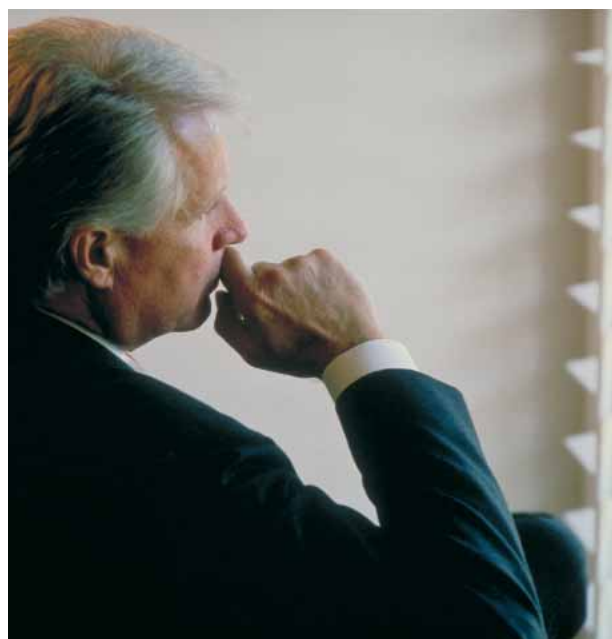
Este movimiento civil se articula a través de grupos y asociaciones y su presión empieza a calar en los organismos internacionales. Así, en la década de los 80 la Comisión Europea establece un plan orientado a potenciar la calidad y la seguridad del producto, en busca de la defensa de la ciudadanía. A finales de los 90, en Europa comienzan a surgir documentos para avanzar en este campo de la RSE.

La reacción de los consumidores ante estos abusos de las grandes empresas, en término medioambientales y en el trato a la fuerza de trabajo, se refleja en las ventas de estas empresas. Las compañías se ven forzadas a aceptar que no es posible el beneficio a toda costa, lo cual propicia la adopción de códigos de ética o de conducta empresarial, basados en documentos como la Declaración de Derechos Humanos de la ONU, la Declaración Tripartita de Principios de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), o las Declaraciones y Pautas de Conducta de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico).

Iniciativas internacionales

A finales de los 90 se dan pasos decisivos para generalizar la RSC entre las empresas. En 1997 surge la Global Reporting Initiative (GRI), dirigida a fomentar la elaboración de memorias de sostenibilidad a partir de unos estándares comunes a todas las organizaciones. Se trata de una iniciativa conjunta de la organización no gubernamental CERES (Coalition for Environmentally Responsible Economies) de Estados Unidos y el PNUMA (Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente), con el objetivo fundamental de establecer un marco, aplicable globalmente, para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad.

En este sentido, GRI ha elaborado una serie de directrices que pretende homogeneizar la información sobre la dimen-



Acción social

Es la dedicación de recursos empresariales (productos, servicios, capital humano, empleo y financiación) a servicios sociales, salud, educación, formación profesional y empleo.

Auditoría social

Es la evaluación sistemática del impacto social de una empresa en relación con ciertas normas y expectativas.

Comercio justo

Es una relación comercial basada en el diálogo, la transparencia y el respeto mutuo, que busca una mayor igualdad en el comercio internacional. Contribuye al desarrollo sostenible proporcionando mejores condiciones comerciales y asegurando sus derechos a todos los productores y trabajadores, especialmente en los países más desfavorecidos.

Buen gobierno

La correcta gestión de los intereses de todas las partes implicadas en la actividad de una empresa. Implica un esfuerzo por mejorar las relaciones entre la dirección de una empresa, su consejo de administración, sus accionistas y otras partes interesadas.

Conciliación de la vida laboral-familiar

Hacer compatible el desarrollo óptimo de ambas facetas de la vida de las personas con el objetivo de lograr una sociedad más productiva, más justa y más equilibrada.

Inversión socialmente responsable (ISR)

Es la integración de valores sociales y medioambientales en las decisiones de inversión de una empresa, institución o fondo de inversión.

Shareholders (accionistas)

Es aquel sector que tiene como interés básico la obtención de resultados económicos que repercutan en el reparto de beneficios mediante el pago de dividendos y en la cotización de sus valores en los mercados bursátiles.

Stakeholders

Individuos o colectivos que tienen expectativas, no exclusivamente económicas, sobre el comportamiento de una organización y que puedan afectar o verse afectados por el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Sostenibilidad

Es la actividad económica que satisface las necesidades de la generación presente sin afectar a la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer sus propias necesidades.

sión económica, social y mediambiental de las empresas. En el año 2002, GRI publicó la primera edición de la "Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad". La tercera generación de Guías GRI se presentará en octubre de 2006.

Concidiendo con la celebración del Foro Económico Mundial de Davos (Suiza) en enero de 1999, Kofi Annan, secretario general de la ONU, presenta el Pacto Mundial (Global Compact), un instrumento de libre adscripción por parte de las empresas y organizaciones que descansa en el compromiso de implantación de diez principios de conducta y acción en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

Estos diez principios del Pacto Mundial, son los siguientes:

- > Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
- > Las grandes corporaciones deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.
- > Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- > Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- > Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- > Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
- > Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
- > Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- > Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
- > Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

La OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) adoptó también en 1999 unas directrices para las multinacionales, que fueron revisadas por el Consejo de Ministros de los países miembros, celebrado en París en junio del año 2000. Estas directrices, que forman parte de la "Declaración de la OCDE sobre inversión internacional y empresas multinacionales", tienen como objetivo "garantizar que las empresas multinacionales lleven a cabo sus actividades sin entrar en conflicto con las políticas públicas locales, fortalecer la base de confianza mutua

entre las empresas y las sociedades donde desarrollan su actividad, contribuir a mejorar el clima para la inversión extranjera y potenciar la contribución de las empresas multinacionales al desarrollo sostenible":

Por su parte, en julio de 2001, la Comisión Europea presenta el Libro Verde de la Unión Europea sobre Responsabilidad Social Corporativa, uno de los instrumentos encaminados a mantener los tres pilares de la Estrategia de Lisboa: economía y crecimiento, empleo y modelo social europeo, y medio ambiente. Según este planteamiento, la aplicación efectiva del concepto de RSE ayudaría a alcanzar el objetivo expresado durante el Consejo Europeo de Lisboa de que la Unión Europea logre "convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social".

Tras la publicación del Libro Verde, la Comisión propone una estrategia de fomento de la RSE fundada en determinados principios:

- > naturaleza voluntaria de la RSE;
- > transparencia y credibilidad de las actividades de la RSE;
- > focalización de la acción comunitaria en las actividades en las que la intervención de la Comunidad aporte un verdadero valor añadido;
- > enfoque equilibrado de la RSE en los ámbitos económico, social y medioambiental, así como para los intereses de los consumidores;
- > atención a las necesidades específicas de las pymes;
- > y respeto de los acuerdos e instrumentos internacionales existentes, por ejemplo, normas de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o las directrices de OCDE.

En julio de 2001, la Comisión Europea presenta el Libro Verde sobre Responsabilidad Social Corporativa como instrumento para alcanzar el objetivo de la Estrategia de Lisboa: convertir a la Unión Europea en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social.



Uno de los puntos clave de la estrategia de la Comisión en materia de RSC, es el de reforzar la transparencia de las empresas en los siguientes ámbitos:

- > códigos de conducta (derechos de los trabajadores, derechos humanos, protección del medio ambiente, etc.); normas de gestión (integrar los aspectos sociales y medioambientales en las actividades diarias de las empresas);
- > medición de resultados, elaboración de informes y validación (redacción de informes internos por parte de las empresas sobre sus actividades en el ámbito de la RSE);
- > etiquetas (derecho de los consumidores a la información sobre los productos mediante el etiquetado);
- > ISR (inversión socialmente responsable, especialmente para los fondos de pensiones de las empresas).

A mediados de 2005, el Consejo Europeo de Bruselas aprobó una declaración sobre los principios rectores del desarrollo sostenible con los que se perseguía alcanzar

como objetivos clave la protección medioambiental; la cohesión y la igualdad social; la prosperidad económica; y el cumplimiento de las responsabilidades internacionales.

Entre los principios rectores de las políticas se enuncian: la promoción y la protección de los derechos fundamentales; la solidaridad intra e intergeneracional; la sociedad abierta y democrática; la participación ciudadana; la participación de las empresas y de los interlocutores sociales; la coherencia de las políticas y la gobernanza; la integración de las políticas económicas, sociales y medioambientales; la utilización de los mejores conocimientos disponibles; el principio de precaución; y hacer que el que contamine pague.

Entre las últimas iniciativas comunitarias relacionadas con la RSC encontramos la propuesta de creación de un Instituto para la Igualdad de Géneros. En Europa, la diferencia de salarios por géneros ronda el 17% en el sector privado y la cifra de desempleo de las mujeres es un 16% más alta. Aún así, todavía se aprecia una falta de datos disponibles sobre las causas de esta dinámica del mercado de trabajo, por lo que este instituto contribuirá a la mejora de las condiciones del empleo femenino.

La situación en España

Los primeros referentes en torno a la RSC en nuestro país están vinculados al sector financiero, cuando surgen las primeras cajas de ahorros y montes de piedad como instrumentos de ahorro y financiación de las clases más desfavorecidas. No obstante, y coincidiendo con la dinámica a nivel internacional, los valores de la RSC empiezan a calar en las empresas en respuesta a la demanda social.

Según la encuesta "Globalización y Relaciones Internacionales" del CIS publicada en agosto de 2005, la ciudadanía española se muestra cada vez más concienciada de su papel en el sistema económico y de su capacidad de decisión a través del consumo. El 14% de los españoles decía haber boicoteado determinados productos en sus compras por motivos éticos, políticos o medioambientales.

Quizá con algo de retraso respecto a otros países, en los últimos años se viene apreciando en España un intenso diálogo en torno a los límites del concepto RSC, su naturaleza y el carácter voluntario u obligatorio de este tipo de actividades. En este sentido, hay que mencionar la labor que están desarrollando entidades como el Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas, la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas, la

Fundación de Estudios Financieros, el Instituto de Estudios Superiores de la Empresa, la Fundación Entorno, la Fundación Empresa y Sociedad, la Fundación Ecología y Desarrollo, Forética, el Club de Excelencia en Sostenibilidad o el Observatorio de la RSC, que agrupa a un importante número de organizaciones no gubernamentales.

La Fundación de Estudios Financieros, junto a otras 7 entidades, ha puesto en marcha un estudio para analizar y evaluar en profundidad las interrelaciones entre la empresa y la sociedad cuyos resultados estarán disponibles durante el primer semestre de 2006. La investigación contempla los siguientes ejes, que nos dan una idea de la amplitud y trascendencia de este nuevo enfoque empresarial:

- > Gobierno corporativo
- > Transparencia
- > Medio ambiente y sostenibilidad
- > Acción social
- > Relaciones laborales
- > Política de defensa de la competencia
- > Mercado de capitales
- > Gobierno y administraciones públicas
- > Investigación, desarrollo e innovación
- > Reputación corporativa
- > Sociedad civil
- > Mecenazgo y cultura
- > Identidad corporativa

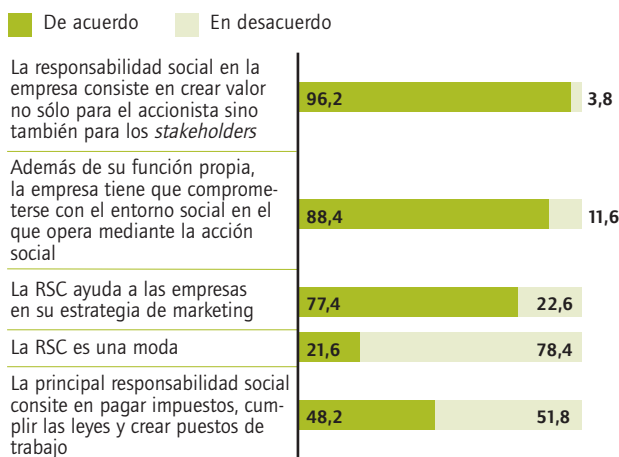
A la espera de los resultados, existen en la actualidad datos que nos pueden dar una idea sobre el estado de la cuestión en nuestro país. En un reciente barómetro realizado por Deloitte y publicado por El País (24 y 25 de diciembre 2005), sobre la opinión de las empresas españolas en torno a la RSC, las compañías encuestadas (293 empresas) se muestran mayoritariamente a favor de la RSC, pero dejan patente su postura contraria a una regulación por Ley.

Ocho de cada diez encuestados cree que la empresa debe comprometerse con su entorno social y la práctica totalidad asegura que la RSC crea valor para el accionista y para los *stakeholders*, o grupos de interés.

El estudio revela que en la mayoría de las compañías no existe ningún cargo responsable de gestionar la acción social. Sin embargo, el 90% de los encuestados considera importante o muy importante la implantación de códigos de conducta o éticos y los aspectos relacionados con el buen gobierno.

Responsabilidad social corporativa (RSC)

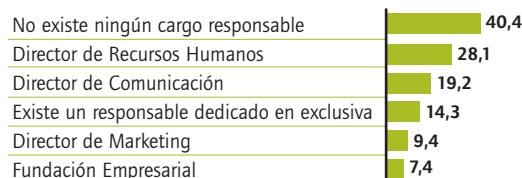
Señale si está de acuerdo con las siguientes afirmaciones (%)



Grado de importancia que otorga su empresa a los siguientes aspectos de la RSC (%)



¿Quién es responsable de gestionar la RSC? (%)



¿Considera que la RSC debe regularse por ley? (%)



Fuente: Deloitte para El País (24/25 de diciembre de 2005). Metodología: encuesta a 293 empresas.

Pero pasemos de la opinión a los hechos ¿Cómo están desarrollando la RSC las empresas españolas? En abril de 2005 se dio a conocer un estudio sobre la RSC en las empresas pertenecientes al IBEX 35 (un índice selectivo formado por 35 valores, los más líquidos y representativos del mercado bursátil español, ya que concentran más de tres cuartas partes del negocio habitual en la bolsa española). Este análisis, realizado por Economistas sin Fronteras y el Observatorio de la RSC, destaca que durante los últimos años las empresas españolas han ampliado el contenido en RSC de sus memorias e informes, así como su alcance geográfico y de producto. Con ello se constata una evolución positiva al respecto, aunque con significativas diferencias entre empresas.

Según este estudio, **las empresas obtienen calificaciones superiores en aquellos aspectos legislados a nivel nacional o europeo, como gobierno corporativo, riesgos laborales, cuentas anuales, protección de datos y prácticas medioambientales**, por lo que se evidencia que la regulación posee una gran importancia como agente dinamizador para la implantación en las organizaciones de sistemas de gestión de RSC.

Los aspectos más significativos en el ámbito del contenido en RSC de la documentación publicada por las compañías se sitúan en los grados de "información anecdótica", "información parcial" o, en la mejor de las situaciones, "información incompleta". Esto provoca que, en la mayoría de los casos, los indicadores sociales, económicos, laborales, de derechos humanos y ambientales no consigan transmitir al lector una imagen completa del desempeño de la empresa.

Según la Fundación Empresa y Sociedad, en la edición 2004 de su Informe Anual del Observatorio de la Acción Social de la Empresa en España, las principales áreas de actuación social de las empresas españolas son la inserción sociolaboral, la educación y la formación. Entre los principales grupos de beneficiarios se encuentran, en primer lugar, la sociedad en general, y en segundo término, las personas con discapacidad.

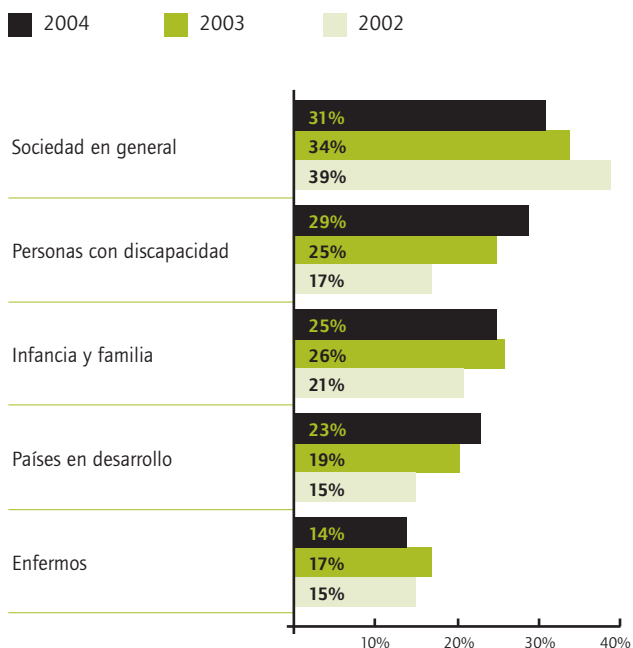
Por otro lado, las empresas mejor percibidas por su acción social, según una encuesta realizada a 275 expertos por la Fundación Empresa y Sociedad en noviembre de 2005, son las que desarrollan acciones que responden a su lógica empresarial. Por otro lado, los expertos valoran más positivamente las actuaciones relacionadas con la estrategia de desarrollo de la empresa, que las que tienen un carácter "filantrópico".

Informe Anual del Observatorio de la Acción Social de la Empresa en España

Principales áreas de actuación (sobre el total de 582 proyectos)



Principales grupos de beneficiarios (sobre el total de 582 proyectos)



Fuente: Fundación Empresa y Sociedad.



En cuanto a la comunicación de estas acciones, llama la atención que la mayor parte de las empresas destacadas en este ranking no realicen campañas de comunicación ante los ciudadanos.

No obstante, las compañías españolas son cada vez más transparentes en sus actuaciones sociales y medioambientales. En 2005 se triplicaron las empresas españolas con memorias de sostenibilidad o de RSC de acuerdo con el modelo GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad, según el Anuario 2005 sobre RSC en España publicado por Fundación Ecología y Desarrollo.

Por su parte, la Comisión Nacional del Mercado de Valores recibió, en 2004, 303 informes anuales de gobierno corporativo.

Desde diversos ámbitos se señala que es necesario aún un esfuerzo por incrementar la información y la transparencia de las empresas. Algunas propuestas apuntan a la creación de "palancas" para impulsar la RSC en nuestro país, como la creación de índices de sostenibilidad nacionales. Otro tema a debate es a quién corresponde certificar la información.

El papel de la administración

Las iniciativas puestas en marcha hasta la fecha por los gobiernos europeos han potenciado el desarrollo de estándares y las prácticas de información que promuevan la RSE,

así como la creación de espacios de diálogo. No obstante, cada país ha ido focalizando la RSE en los temas sociales o medioambientales más adecuados a sus procesos de desarrollo y en función del marco de relación existente entre la empresa, el Gobierno y la sociedad civil.

El gobierno español ha encarado este asunto abriendo tres frentes:

- > Un Foro de Expertos sobre RSC en el seno del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- > Una Subcomisión parlamentaria
- > Incluyendo el tema RSC en la Mesa de Diálogo Social

El Foro de Expertos de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se creó el 17 de marzo de 2005. Reúne a 40 representantes de organizaciones de RSC, aunque no están presentes ni la patronal, ni los sindicatos. A finales de julio de 2005 se cerró el primer bloque de trabajo, que establece un principio de acuerdo sobre lo que es la RSC. La definición consensuada considera que además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales, la responsabilidad social de las empresas es "la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medio ambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones".

La ciudadanía española se muestra cada vez más concienciada de su papel en el sistema económico y de su capacidad de decisión a través del consumo. El 14% de los españoles afirma haber boicoteado determinados productos en sus compras por motivos éticos, políticos o medioambientales. En 2005 se triplicaron las empresas españolas con memorias de sostenibilidad o de RSC de acuerdo con el modelo GRI.

Según el documento elaborado por este foro de expertos, una empresa es socialmente responsable "cuando responde satisfactoriamente a las expectativas que sobre su funcionamiento tienen los distintos grupos de interés".

La Subcomisión del Congreso de los Diputados sobre RSC está, a inicios de este 2006, a punto de finalizar sus trabajos, con la preparación de un "Libro Blanco" de conclusiones. Algunas pistas sobre los resultados de esta Subcomisión han sido facilitadas por Ramón Jáuregui, vocal de la misma, quien ha expresado que "es necesaria una política para favorecer la RSC, no necesariamente una ley".

La Mesa de Diálogo Social constituye la tercera vía creada para debatir en torno a la RSC y en ella están presentes la patronal, los sindicatos y la administración

Junto a estas tres iniciativas, el Gobierno está desarrollando otras medidas que pueden favorecer la asunción de valores de RSC por parte de las empresas. El Ministerio de Economía y Hacienda presentaba a finales de diciembre de 2005 un informe sobre el Anteproyecto de Ley de Contratos del Sector Público. Esta futura norma será útil para promover el empleo de personas con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral, eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer, facilitar la formación en el centro de trabajo y dar cumplimiento a determinadas condiciones de carácter medioambiental. Además, con la nueva ley se establecerá el acceso a la documentación, pliegos y proyectos y la tramitación por vía electrónica y se fijará una nueva regulación de la subcontratación para facilitar el acceso de la PYME al mercado de compras públicas.

En otro de los ámbitos de la RSC, el Gobierno trabaja en la redacción de un código de conducta para las empresas.

Las recomendaciones que realizaron hace unos años las Comisiones Olivencia (1998) y Aldama (2002), han sido actualizadas y armonizadas en el proyecto de código unificado de buen gobierno, presentado el pasado 18 de enero de 2006, que será sometido a un proceso de diálogo y consulta pública en los próximos meses. Entre las novedades más destacadas, el nuevo código abordará la definición de consejero independiente e incentivará la presencia de la mujer en puestos directivos. Según datos del Ministerio de Economía y Hacienda, en 2004 las consejeras sólo representaban el 3% en el conjunto de empresas cotizadas.

Del mismo modo, el Gobierno español presentará en los próximos meses un código de buenas prácticas para las empresas públicas y un código de conducta para los empleados públicos en los procesos de contratación.

RSC en las PYME

Aunque en origen el concepto de RSC ha calado sobre todo en las grandes empresas, las PYME se verán obligadas en un corto plazo a incorporar estos principios en su gestión. Más del 90% de las empresas españolas son PYME, con un importante papel en la creación de empleo y el desarrollo económico. Dado el impacto que su actividad tiene en las comunidades donde se insertan, los mayores éxitos de la gestión sostenible se empezarán a percibir cuando las PYME, que suponen la gran mayoría de las "unidades empresariales", asuman los valores de la RSC.

Entre las principales barreras que las pequeñas y medianas empresas pueden encontrar en este proceso de cambio podemos mencionar el desconocimiento, la falta de sensibilización y la escasez de recursos. En este sentido, se están desarrollando estrategias específicas para fomentar la RSE en las PYME.

La tercera generación de las publicaciones de la GRI para elaborar las Memorias de Sostenibilidad, que se presentará en octubre de 2006, será más flexible de adaptar para las PYME. Por otro lado, ASEPAM, la oficina española del Pacto Mundial se ha marcado entre sus objetivos el de informar de los diez principios del Pacto Mundial a la pequeña y mediana empresa con la intención de promover el incremento en el número de empresas firmantes de dicho Pacto.

En Andalucía, la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, ha puesto en marcha medidas específicas para apoyar a las PYME, basadas en actividades de sensibilización y en el

fomento e intercambio de buenas prácticas. Estas medidas se describen con mayor detalle en el reportaje "Impulso público a la RSC" incluido en esta publicación.

Por su parte, la entidad financiera El Monte, en colaboración con el Observatorio de la RSC, ha desarrollado una Guía de la RSC para las PYME con el objetivo de sensibilizar y mostrar unas orientaciones prácticas para que puedan integrar la RSC en su día a día.

En su introducción, la guía trata de concienciar al empresario o empresaria de su responsabilidad para que la actividad de la empresa contribuya a favorecer el crecimiento económico e incremente la competitividad, garantizando la protección del medio ambiente y fomentando la responsabilidad social.

Partiendo de una cita de Baudelaire ("Una sucesión de pequeños actos tiene un gran resultado"), se realizan unas recomendaciones prácticas o "pequeños gestos" para implantar la RSC en la PYME:

- > Mantener el entorno y las condiciones de trabajo seguras y saludables
- > Desarrollar las competencias/recursos para un buen ejercicio del trabajo
- > Facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar
- > Fomentar la igualdad de oportunidades
- > Dar seguridad en el empleo, pago digno y oportunidades de progreso
- > Desarrollar la comunicación fluida
- > Permitir la participación en la gestión, propiedad y beneficios de los trabajadores.

A continuación, la Guía expone los beneficios que para la PYME puede suponer una gestión basada en los valores de la RSC, entre los que destacan: la consecución de un mejor clima laboral, la estimulación y motivación, una mayor flexibilidad de los perfiles profesionales, fomento de actitudes innovadoras, aumento de la eficiencia, la productividad, la competitividad y la sostenibilidad del negocio.

Puntos de vista



Cristina García-Orcoyen
Directora Gerente de la Fundación Entorno

La RSE, una ventana a la oportunidad

El desarrollo sostenible se ha traducido en el mundo empresarial en un

nuevo modelo de gestión basado en la responsabilidad social empresarial (RSE), que puede convertirse en una fuerza tractora del cambio estructural, del cambio de un sistema de producción y consumo basado en la abundancia de recursos naturales a un sistema basado en la innovación y el conocimiento compartido.

Afrontar este reto puede representar oportunidades significativas para nuevos negocios basados en la innovación, en las mejores tecnologías disponibles y la creatividad. No afrontarlo tendrá un coste económico y social para las empresas muy difícilmente superable.

A nivel de la empresa, la RSE es generalmente un añadido que deja sin modificar en lo sustancial el modelo y las operaciones del negocio. A nivel

político y sistémico no se ha creado todavía el vínculo entre el fracaso potencial en alcanzar el desarrollo sostenible y el impacto que pueda tener en los objetivos e intereses de la economía a largo plazo.

Por ello **necesitamos una visión holística de los negocios y de sus actividades que supere enfoques estancos. Creemos que la RSE basa su fortaleza en su capacidad de proporcionarnos una visión integrada y transversal de la actividad empresarial.** Esta perspectiva puede contribuir eficazmente a estimular mejores políticas públicas, promover prácticas empresariales sostenibles e implicar a la ciudadanía en la construcción de nuestro futuro común. Esta perspectiva puede finalmente convertir a la RSC en una ventana a la oportunidad.



Francisco Abad
 Director General de la
 Fundación Empresa y Sociedad

Pasado, presente y futuro

La acción social de las grandes empresas está evolucionando en clave de lógica empresarial.

El quinquenio 1995-2000 sirvió para sentar las bases. A partir de entonces iniciamos un proceso de recopilación de casos y números, como el empleo de personas con discapacidad, el voluntariado, la financiación de proyectos en colaboración con empleados o la inversión anual (importante para algunos, aunque ningún capítulo empresarial se mida sólo por el importe de los recursos invertidos). También de análisis de aspectos como el tratamiento de la acción social en la prensa escrita o la percepción de ciudadanos, expertos, empleados o inversores. Se trata de herramientas de gestión similares a las habituales en otras áreas (casos, datos, análisis comparativos, estudios de percepción, rankings, premios...) por lo que el crecimiento de la acción social de las empresas se empieza a acelerar.

El próximo impulso requiere que el mensaje llegue al primer nivel de la empresa para que promueva el enfoque adecuado en todas y cada una de las áreas afectadas. Ello hará que triunfen las empresas que consigan relacionar mejor acción social, innovación y creación de valor. Lo que significa potenciar el empleo de personas con dificultades especiales, concentrar esfuerzos en los principales retos sociales (como la dependencia o la inmigración) y trabajar en equipos complejos, principalmente en desarrollo local, en los que el voluntariado profesional juegue un papel clave.



Jaime Silos
 Director de Desarrollo
 Corporativo de FORÉTICA

La responsabilidad de comunicar

Uno de los principales ejes de diferenciación por el que han apostado las compañías en los últimos años ha sido

el de poner en valor una sólida trayectoria desde el punto de vista de la responsabilidad social de la empresa.

La innovación y la creatividad se han puesto al servicio de una apuesta por las conductas responsables: plataformas de diálogo, la publicación de memorias de sostenibilidad, la creación y participación en foros de intercambio de experiencias e incluso, sofisticadas formulaciones para desarrollar labores de acción social y mecenazgo etc.

No obstante, en todo este proceso apenas se ha conseguido enganchar tan solo un poco al espectador principal, que es el ciudadano, el consumidor, en otras palabras, la opinión pública. El principal responsable de esta falta de encuentro puede ser el uso de un lenguaje ininteligible para la opinión pública. Las compañías responden al ciudadano con lenguajes

corporativos. Varios estudios, entre los que destaca el Informe FORÉTICA 2004, ponen de manifiesto la necesidad de simplificar este lenguaje.

La tendencia respecto al futuro irá, en nuestra opinión, por el desarrollo de auditorías que empleen y partan de parámetros comunes, que permitan lograr dos objetivos: en primer lugar, dar credibilidad a las prácticas empresariales, y en segundo término, simplificar el lenguaje con el que las empresas se dirigen a los ciudadanos. Las compañías con experiencias pioneras en este sentido, estarán más capacitadas para asumir los retos que le plantea el horizonte al mundo empresarial.



Francisco Rodríguez Nómez
Presidente del Consejo Andaluz
de Colegios Oficiales de Graduados
Sociales

Responsabilidad social corporativa y PYME

Parece evidente que la asunción cada día por más empresas (sobre todo mul-

tinacionales) de criterios de RSC, dota a éstas de una mayor competitividad. Es de resaltar que ese principio afecta de igual forma a las pequeñas y medianas empresas, muchas de las cuales son proveedoras de bienes y servicios de las multinacionales o grandes grupos empresariales, circunstancia que las hace deudoras de principios de RSC.

Las razones de la raquítica incorporación y asunción por las PYME de los principios de RSC se encuentran en la dificultad que este tipo de empresas tiene en asumir los elevados costes que comporta. **Han de ser las administraciones públicas en el entorno europeo las que impulsen las prácticas de responsabilidad social en las PYME porque de ello depende en gran medida la competitividad de la**

propia Unión en un mercado altamente globalizado.

La dificultad estriba en dilucidar qué políticas y cómo han de aplicarse. Parece que todas las recomendaciones vienen a coincidir, en una primera fase, en el establecimiento de un procedimiento previo de información y formación del tejido empresarial en torno a la RSC, que favorezca la adopción de compromisos de RSC por las PYME. La segunda fase, se refiere a la regulación de determinados aspectos de la cuestión, como la valoración de compromisos sociales de las empresas a la hora de la adjudicación de contratos con las administraciones públicas, o el establecimiento de estándares en la evaluación y difusión de los resultados, de forma que los costes sean asimilables por las PYME.



Miguel Ángel Olalla
Presidente de la Comisión de
Relaciones Laborales de la CEA

Responsabilidad social de las organizaciones

Entendemos por responsabilidad social una herramienta integrada de forma voluntaria en la propia organización corporativa a fin de establecer un nuevo modelo de cooperación entre la empresa y los grupos de interés que

incida en la mejora del entorno social, laboral o medioambiental.

Somos conscientes de la proliferación descoordinada de iniciativas (que, por otra parte, muestra el grado de compromiso que han asumido buen número de empresas para mejorar el entorno en que operan).

Pretendemos mejorar los criterios que ayuden a abordar la RSC de forma realista y eficiente para la empresa y las instituciones. Abordamos una actividad promocional, que nos permita incluir, gradualmente, en esta idea, a la amplia proporción de PYME existentes. En ello trabajamos desde hace años en CEOE, y en CEA desde una Comisión específica que preside D. Francisco Mesonero.

Nuestros objetivos:
> Clarificar conceptos en busca de un perímetro descriptivo de desarrollo más que un marco definitorio de la RS.
> Integrar modelos e iniciativas, extrayendo mínimos comunes.

- > Trabajar con otras organizaciones empresariales en una herramienta/guía práctica y eficaz de referencia para las empresas.
- > Facilitar la adaptación de cada empresa, en avance progresivo, desde sus diferentes situaciones en cuanto a actividad, tamaño y contexto.
- > Aportar credibilidad a las actuaciones de las empresas en este ámbito.

No pretendemos diseñar algo exhaustivo o irrealista, sino un contenido asumible en cada caso, sabiendo que ello puede requerir esfuerzos ciertos. Establecemos, por ello, como principios básicos:

- > Voluntariedad en la aceptación
- > Adaptabilidad/Flexibilidad
- > Eficiencia
- > Valor añadido
- > Sostenibilidad del sistema implantado en función a los puntos anteriores.
- > Comunicación de cada empresa o institución con sus grupos de interés más relevantes.



Joaquín Jesús Galán
Presidente del Consejo Económico y Social de Andalucía

Responsabilidad social, sí

Asistimos a un vendaval sobre el concepto y los objetivos de la responsabilidad social corporativa, un fenómeno nuevo que revoluciona el

mundo de la empresa, orientado tradicionalmente a la obtención de beneficios e incremento de la calidad de sus productos y que hoy compatibiliza con las buenas prácticas y la atención a sus trabajadores.

Como punto de partida, un nuevo entorno mundial con nuevas características y exigencias, en el que las políticas económicas y sociales tienden a la uniformización, las personas y los colectivos se esfuerzan por resaltar sus diferencias, pero donde los conceptos de organización, conflicto de intereses y negociación siguen siendo imprescindibles. Múltiples son las circunstancias que inciden en este nuevo marco: la expansión de la globalización, que genera nuevas oportunidades de riqueza pero no puede reducir desigualdades sociales; la búsqueda de nuevas formas de gobierno local que conduzcan la actividad corporativa por vías de

transparencia que la hagan beneficiosa económica, social y ambientalmente; y la reforma del gobierno corporativo.

Ello genera una demanda social creciente para que cualquier organización -privada o pública, con o sin ánimo de lucro- asuma en sus actividades un sistema de gestión que implique la responsabilidad social corporativa, entendiéndolo como el conjunto de obligaciones legales y éticas derivadas de la repercusión de su actividad en los ámbitos laboral, social, medioambiental y humano. **Su consolidación es, por tanto, un atributo de la ciudadanía empresarial y la sociedad exige y aprecia hoy el buen gobierno empresarial caracterizado por la voluntariedad, la adaptabilidad y la transparencia.**



Francisco Sánchez Legrán
Presidente de FACUA Andalucía

La responsabilidad social empresarial, ¿marketing o responsabilidad real?

En los últimos años se aprecia en Andalucía un incremento del interés público y privado por la idea de la denominada responsabilidad social empresarial o corporativa (RSE o RSC), que desde la Federación de Asociaciones de Consumidores y Usuarios en Acción - FACUA Andalucía saludamos, pues entendemos que dicha actitud puede ser beneficiosa para las propias empresas y para la sociedad en general.

No obstante, existe también la preocupación de que detrás de la responsabilidad social empresarial, solo haya el intento de ganar imagen o puro marketing. Creemos que una parte de la empresas posiblemente se mueven con dicho fin, pero otras lo harán porque aunque pretenden mejorar su imagen, a la vez se quieren comprometer con el respeto al medio ambiente, al consumo sostenible, a los derechos de los niños, de las minorías, etc.

A FACUA Andalucía nos parece este tema una cuestión de gran relevancia, porque **la RSE descansa en el concepto de las buenas prácticas, aquellas que las empresas deben sostener, incluso más allá de lo que les obligue la legislación vigente en cada país donde operen, fundamentalmente en su relación con el medio ambiente, con sus trabajadores y con los consumidores en general.** Las buenas prácticas son el mejor indicador de que estamos ante empresas confiables, que no solo respetan las normas y cumplen con sus obligaciones, sino que quieren aportar algo más a la sociedad.



Ramón Jáuregui, portavoz de políticas de empleo en el Grupo Parlamentario Socialista

Vocal de la Subcomisión parlamentaria sobre responsabilidad social corporativa

El futuro de la RSE

La responsabilidad social de las empresas puede ser un movimiento sociopolítico de honda influencia en la configuración de la sociedad del siglo que ha comenzado, o puede que no sea gran cosa: depende de las motivaciones que la generen, de las fuerzas que la impulsen y de las políticas que se instrumenten.

Hay muchos "militantes" de la RSE que se aproximan a esta cultura empresarial desde ópticas puramente técnicas. Otros, se acercan a la RSE desde actitudes de excelencia personal, o desde una concepción ética de la empresa. Pero algunos hemos llegado a la RSE por otras observaciones y convicciones. En mi opinión, la empresa no puede ser ajena a los efectos que causa. Ocurre además que la empresa ha revaluado enormemente su poder económico y su influen-

cia socio-política sobre comunidades y países enteros. Y ocurre también que las empresas son observadas y censuradas por nuevos agentes sociales: ONG, consumidores, órganos institucionales, etc. en un mundo intercomunicado por la red de Internet, los medios de comunicación y una sociedad de la información cada vez más interconectada.

Las relaciones de las empresas con su entorno social se han hecho progresivamente más sensibles, más vulnerables, más exigentes y es en ese contexto en el que algunos pensamos que la RSE es la manifestación de los cambios estructurales e ideológicos que han tenido lugar con la caída del muro y con la globalización.

Para que la RSE avance, deben producirse muchas convergencias: una sociedad informada de forma veraz e independiente; una sociedad articulada por los nuevos poderes: ONG, consumidores, Internet, líderes de opinión, etc.; que las grandes compañías se comprometan con la RSE y arrastren a las PYMES y proveedores en general a adoptar criterios de RSE; la creciente demanda de autoridades locales y un entorno social que recurre a las empresas en busca de ayuda a la solución de sus problemas, en muchas ocasiones como consecuencia de la debilidad de lo público ante la ofensiva neoliberal (y no parece fácil reequilibrar esa ecuación); y por último, ¿por qué no?, que un discurso y una política pública apoyen e impulsen la RSE.

La RSE merece una política. Una política en el sentido más amplio del término, que establezca una ordenación de conceptos de RSE, de sistemas de verificación y control, de homologación informativa en las memorias de las compañías, en definitiva, que ponga orden y concierto en un mundo demasiado heterogéneo todavía. Una política es, ¿por qué no?, un marco de fomento en las compras y en las adjudicaciones públicas que prime a las empresas de RSE o una regulación -inexistente todavía en España- de las inversiones socialmente responsables o una exigencia legal -elemental a estas alturas- del triple balance a las empresas cotizadas.

El futuro de la RSE es como una ola que avanza imparable. No sabemos si será capaz de conformar un nuevo marco socioeconómico y sociolaboral o simplemente se irá diluyendo entre las aguas bravas de la competencia global. **Algunos queremos que la RSE ayude a la justicia social y a la igualdad. Pero eso requiere que creamos en ella, como una nueva oportunidad, como una gran palanca de progreso** y la incorporemos a lo más íntimo del discurso socialista y a sus políticas más clarividentes.



George Kell trabaja como director ejecutivo del Pacto Mundial (Global Compact) de la ONU, una iniciativa de compromiso ético destinada a fomentar la adopción de un código de conducta y acción en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

El objetivo del Pacto Mundial 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 ONGs.

Kell fue uno de artífices de esta iniciativa impulsada por el Secretario General de la ONU, Kofi Annan, en julio del 2000. Su misión es supervisar el trabajo de una red que incluye más de 2.300 empresas, organizaciones no gubernamentales y otros grupos de la sociedad civil.

George Kell cuenta con una gran experiencia en comercio internacional y en temas de desarrollo. Inició su carrera en las Naciones Unidas en 1987, trabajando durante tres años en Ginebra con la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD). De 1993 a 1997 dirigió la oficina de Nueva York de esta organización. En 1997, Kell ingresa en la oficina ejecutiva del Secretario General como técnico responsable de fomentar la cooperación con el sector privado para ampliar los objetivos de las Naciones Unidas.

El Sr. Kell es titulado en Economía e Ingeniería por la Universidad Técnica de Berlín y cuenta con estudios de postgrado en el Instituto Fraunhofer. Antes de incorporarse a las Naciones Unidas, Kell trabajó como analista financiero en países en desarrollo de Asia y de África, valorando proyectos industriales para bancos e instituciones multilaterales.

George KELL

Director ejecutivo del Pacto Mundial de la ONU

George KELL

Director ejecutivo del Pacto Mundial de la ONU

ENTREVISTA

27

“Es necesaria una normativa que establezca pautas de conducta respecto a temas ambientales, sociales y de gobierno”

Desde su punto de vista, la responsabilidad social corporativa (RSC), ¿tiene más que ver con la moral, ética, o filantropía de los empresarios, o con una adecuación del mercado a las expectativas de los consumidores?

Cada vez más, las compañías de todo el mundo ven la responsabilidad social corporativa como un imperativo tanto ético como de negocios. Es cierto que las expectativas de la sociedad son un motor clave, desde el momento en que cada vez más ciudadanos piden que las empresas introduzcan pilares ambientales y sociales dentro de sus objetivos financieros y económicos. Al fin y al cabo, la sociedad concede a los negocios el “permiso de operar”, y es justo esperar que las compañías contribuyan a una economía global más inclusiva y sostenible. Por otro lado, incorporar valores de RSC en las operaciones es algo que sirve de ayuda a la hora de manejar riesgos y oportunidades. En otras palabras, las dimensiones éticas y de negocios se están fusionando.

¿Podría destacar el mayor éxito del Pacto Mundial hasta la fecha y, por otro lado, el aspecto en el que están encontrando mayores dificultades?

El Pacto Mundial está jugando un papel fundamental en el fomento de la “ciudadanía corporativa” en todo el mundo. En algunos países en desarrollo, el Pacto Mundial ha sido criticado al introducir el concepto de RSC y los negocios basados en valores. Actualmente, el Pacto Mundial es el mayor programa de RSC del mundo, con más de 2.300 empresas participantes de más de 80 países. La iniciativa ha permitido introducir la noción de derechos humanos en muchas compañías que antes no tenían en cuenta sus responsabilidades en este terreno. Además, el Pacto Mundial ha ayudado a promover cientos de proyectos de este tipo en países y en mercados en los que las necesidades y los problemas eran enormes. Por último, el Pacto está ayudando a renovar el sistema de las Naciones Unidas, mostrando los beneficios que reporta el trabajo con el sector privado.

En cuanto a las dificultades, el Pacto Mundial debe continuar animando a las empresas a hacer verdaderamente efectivos los diez principios a lo largo del tiempo. Esto es lo que queremos decir cuando hablamos de “internalización”. Comprometerse con el Pacto Mundial significa que una compañía desarrollará y hará efectivas las políticas relacionadas con los principios. Esto no es lo mismo que filantropía, la cual forma parte de la responsabilidad corporativa pero no cambia la esencia del “cómo” una empresa adquiere sus ingresos.

Existen más de 70.000 compañías transnacionales que operan actualmente en el mundo y, aunque el Pacto Mundial ha atraído ya a bastantes participantes, aún hay mucho trabajo por hacer.

¿Qué sectores económicos han asumido los principios del Pacto Mundial con mayor rapidez y en cuáles se percibe una mayor reticencia?

En el Pacto Mundial están representados todos los sectores económicos. Al principio, algunas empresas de las industrias llamadas extractivas -energía, minería, etc.- fueron seducidas por la iniciativa por estar sus negocios altamente expuestos a la presión ambiental y a temas sociales. En cualquier caso, hoy en día, prácticamente todas las industrias comprenden sus responsabilidades y son activas dentro del movimiento RSC.

¿Cree usted que la RSC debe seguir siendo una decisión voluntaria de las compañías o defiendo algún tipo de normativa por parte de los gobiernos? ¿Qué otros posibles métodos propondría usted para su completo desarrollo?

Creemos firmemente que las iniciativas voluntarias y reguladoras son complementarias y no pueden ser sustituidas unas por otras. Es necesaria una normativa que establezca

pautas de conducta respecto a temas ambientales, sociales y de gobierno. Por otro lado, las iniciativas voluntarias animan a la innovación y a la experimentación, y son especialmente importantes en mercados y países donde las leyes son débiles o no existen.

En su opinión, ¿existe más bien un defecto o un exceso de iniciativas sobre RSC? Dado que se producen críticas en ambos sentidos, ¿no se podría comunicar con más claridad el propio concepto en base a las expectativas y a los progresos logrados?

En los últimos años, han nacido algunas iniciativas RSC apasionantes -ya sean globales, regionales, sectoriales o corporativas- y esto lo vemos, en conjunto, como una tendencia positiva. Pero también es verdad que algunas tienen aspectos coincidentes y que, en general, la RSC tiene necesidad de sondear su relación con la política pública. Los gobiernos, por ejemplo, pueden crear espacios con mejores condiciones -incluyendo esfuerzos no reguladores- para que la RSC crezca y prospere. Estos enlaces serán la clave para un aumento a gran escala de la RSC.

Desde el año 2000, Gran Bretaña tiene un ministro para la responsabilidad social corporativa y seis gobiernos europeos exigen que los fondos de pensiones consideren las prácticas sociales al tomar decisiones de inversión. ¿Qué otras iniciativas públicas pueden fomentar la responsabilidad social corporativa?

Los gobiernos incorporan cada vez más criterios de RSC en sus actividades, ayudando a fundar empresas y proyectos progresistas y favoreciendo que el sector privado pueda crecer de manera responsable. En cuanto a las organizaciones intergubernamentales, además de las Naciones Unidas, la Corporación Financiera Internacional del Banco Mundial (IFC) está realizando una labor pionera anticipando inversiones sostenibles en los mercados emergentes. La IFC es un compañero clave en nuestra tarea de progreso de los criterios ambientales, sociales y de gobierno en los mercados financieros.

Recientemente, su organización apoyaba el lanzamiento de una herramienta denominada Global Compact Plus, destinada a monitorizar los resultados de la implantación de la RSC en

las empresas. ¿Qué fuentes de información accesibles y fiables tienen a su alcance los ciudadanos para conocer el verdadero compromiso social y medioambiental de las empresas?

Francamente, el "papel" del consumidor ante el movimiento RSC necesita desarrollarse aún mucho más. Su capacidad de influir vendrá determinada por el modo en que ejerza su "voto", en cuanto a comportamiento de compra.

En cuanto a las fuentes de información, existen algunos esquemas de calificación y categorías de empresas "responsables", pero no podemos negar que, en general, existe falta de información entre la ciudadanía. De modo que se trata de una vía de dos direcciones: los consumidores necesitan más información y deben ser más conscientes y activos.

Hace unas semanas se celebró la primera asamblea de ASEPA (Asociación Española del Pacto Mundial) en la que se puso de manifiesto la necesidad de extender la RSC entre las pequeñas y medianas empresas. ¿Cuál cree que es el mejor modo de explicar a un pequeño empresario la "rentabilidad" de asumir los principios de la RSC?

Las pequeñas y medianas empresas representan la mayoría de puestos de trabajo y ellas son, realmente, "el sector privado". Aunque en su caso no estemos hablando de "grandes marcas", se pueden lograr beneficios dentro del ámbito de la moral del empleado, la productividad y las eficacias operativas. Además, cada vez con mayor frecuencia las grandes empresas buscan proveedores que posean una "orientación de valores"; en este escenario, las pequeñas y medianas empresas que adoptan criterios de RSC y los principios del Pacto Mundial pueden adquirir una ventaja competitiva.

¿No cree que las grandes corporaciones tienen ventaja respecto a las pequeñas y medianas empresas dada la inversión necesaria para la implantación y la comunicación interna y externa de la RSC?

Es cierto que las grandes empresas cuentan con mayores recursos en cuanto a la ejecución y la comunicación de la RSC. Pero nuestra experiencia es que algunas pequeñas y

George KELL

Director ejecutivo del Pacto Mundial de la ONU

ENTREVISTA

29

medianas empresas pueden ser más innovadoras que las grandes. Por ejemplo, pueden trasladarse rápidamente y no tienen las trabas burocráticas que pueden retrasar la toma de decisiones y su ejecución. En cualquier caso, son necesarias más herramientas para ayudar a las pymes a desarrollar políticas y enfoques.

¿Cree que deberían existir mecanismos para penalizar a las compañías que no respeten los principios básicos del Pacto Mundial?

El Pacto Mundial es una iniciativa voluntaria y no tiene el mandato de vigilar o de hacer cumplir acciones. En cualquier caso, hemos dado un paso importante con respecto

La misión del Pacto Mundial es animar a las empresas para que la globalización pueda llevarse a cabo de un modo más sostenible e inclusivo (...) Al igual que cualquier tentativa humana, el Pacto Mundial no es perfecto y tampoco es una panacea. Pero, desde un punto de vista optimista, puede ser un elemento importante en el avance de la ciudadanía corporativa, de modo que los frutos de nuestro mundo sean compartidos en un ámbito más general.

¿Qué instrumentos pueden usarse para prevenir que la RSC se utilice como una estrategia de "lavado de cara" por parte de las organizaciones? ¿Cómo se puede lograr una mayor credibilidad, frente al peligro de que se manipulen como una mera herramienta de mercado?

Hemos tratado de generar nuevas medidas de integridad, que incluyen estándares en la contabilidad y políticas de transparencia. Ahora, solicitamos a las compañías que revelen anualmente el modo en que están llevando a cabo los diez principios del Pacto Mundial, ya sea en sus informes anuales o de sostenibilidad o en otro tipo de comunicados importantes. Esto aumenta la responsabilidad pública de los participantes al invitar a los auditores a examinar y comentar los esfuerzos de ejecución.

Siempre habrá firmas que utilicen la RSC para fines meramente de relaciones públicas. Pero, con el tiempo, los auditores serán capaces de distinguir entre aquellas que son superficiales y las que se toman en serio la ejecución.

a las garantías, al solicitar a las empresas que revelen sus acciones de implementación, tal y como ya he mencionado. Las compañías que no lo hacen están ahora identificadas públicamente en nuestra página web. Nuestra nueva política es una herramienta importante para asegurar que las empresas que se han comprometido a los principios del pacto trasladan esta voluntad a hechos reales.

Para terminar, ¿cómo sería el mundo si todas las empresas suscribieran y respetaran los principios del Pacto Global? ¿Estaríamos hablando de una utopía?

La misión del Pacto Mundial es animar a las empresas para que la globalización pueda llevarse a cabo de un modo más sostenible e inclusivo. Hay demasiada gente en el mundo que vive en medio de una gran pobreza y desesperación, efectivamente aislada de los beneficios de la economía global. Al igual que cualquier tentativa humana, el Pacto Mundial no es perfecto y tampoco es una panacea. Pero, desde un punto de vista optimista, puede ser un elemento importante en el avance de la ciudadanía corporativa, de modo que los frutos de nuestro mundo sean compartidos en un ámbito más general.



Impulso público a la RSC

La Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía ha emprendido una serie de medidas para favorecer la implantación de la RSC entre las empresas andaluzas, prestando especial atención a las medidas en el ámbito laboral: calidad del empleo, seguridad y salud, igualdad entre hombres y mujeres, integración de sectores vulnerables y conciliación de la vida laboral y familiar.

La administración andaluza está trabajando intensamente en la promoción de la responsabilidad social corporativa, dada su relación con la productividad y la competitividad de las empresas y su potencial transformador. La Consejería de Empleo está colaborando con las empresas en este proceso de incorporación voluntaria de iniciativas de RSC. Frente al desconocimiento y a la falta de información existente se apuesta por el fomento, la divulgación y la formación en esta materia.

A este propósito responden iniciativas como el Grupo de Trabajo sobre RSC en el marco del VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, puesto en marcha en noviembre de 2005, la convocatoria de acciones informativas y de difusión, así como la participación en el proyecto europeo Vaderegio.

Grupo de Trabajo sobre RSC

El pasado 9 de noviembre quedó constituido un Grupo de Trabajo sobre RSC, formado por la Consejería de Trabajo, a través de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), UGT-A, CCOO-A, y CEA, con el objetivo de impulsar las actuaciones precisas para un mayor desarrollo del binomio empleo-responsabilidad social corporativa.

La primera referencia a este Grupo de Trabajo se realiza en el VI Acuerdo de Concertación Social, concretamente en su punto III.4, titulado "Empleo y responsabilidad social corporativa". En el texto de este apartado se recoge que **"la promoción de la cultura de la responsabilidad social corporativa, en la actual sociedad, es un instrumento que junto a otros, permite avanzar en el logro de un mayor**

nivel y calidad en el empleo en nuestra Comunidad Autónoma."

El Grupo de Trabajo sobre RSC se pone en marcha con el objetivo de instrumentalizar la RSC como una herramienta de mejora del mercado de trabajo en la comunidad autónoma andaluza, centrándose en la evaluación de la RSC en las empresas en cuanto a las relaciones laborales, con independencia de otros aspectos como son el medioambiental, el social y el cultural.

Entre las acciones que este Grupo de Trabajo llevará a cabo destacan la publicación de informes, memorias e índices para la evaluación social de las empresas. También se fomentará el establecimiento de políticas activas de RSC así como la creación de órganos especializados que puedan establecer orientaciones en este ámbito, contando con la participación de los agentes económicos y sociales.

El Grupo plantea la necesidad de crear un "índice andaluz de responsabilidad social" que pueda ser referente para otros estados, comunidades y sectores. Se trata de comprometer al sector empresarial andaluz en la medición de una serie de factores, como son: la estabilidad en el empleo, la satisfacción del trabajador con arreglo a sus aspiraciones laborales y profesionales; la integración de la mujer en puestos de responsabilidad, la participación de los trabajadores en las decisiones económicas, o el grado de participación en la negociación colectiva; también se analizará las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, las prestaciones sociales, la participación de los trabajadores en el capital social, el índice de seguridad y salud, la asistencia social, las horas extras laborales, el grado de conflictividad laboral, las inversiones en mejoras de las con-

diciones de trabajo, las subcontrataciones y la siniestralidad laboral.

Adhesión al Pacto Mundial

El Grupo de Trabajo sobre RSC va a fomentar la adhesión de empresas andaluzas al Pacto Mundial. Con ello se pretende que la empresa adherida asuma un compromiso firme para implantar sus principios paulatinamente e ir avanzando en la ejecución de acciones de RSC. 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.

La Consejería de Empleo quiere centrar sus esfuerzos especialmente en las PYME y en las posibilidades que contiene la RSC en su vertiente más social, de cara a intervenir en todo lo que supone relaciones y condiciones laborales para garantizar todo supuesto de mejora del mercado de trabajo en la comunidad autónoma andaluza. Con esta línea de trabajo se pretende apoyar y evaluar la implantación en las empresas de una actitud responsable respecto a sus relaciones con los trabajadores.

Vaderegio

Otra de las líneas de trabajo relacionada con la RSC que sigue la Consejería de Empleo tiene carácter transnacional. En junio de 2005, Andalucía se incorpora a **CSR-Vaderegio, una red europea de regiones que tiene como fin la inclusión, el desarrollo y la**



Regiones participantes en la red Vaderegio sobre RSC.

promoción de la responsabilidad social empresarial en la agenda política de las autoridades regionales.

Hasta la fecha, los países europeos participantes en el proyecto CSR-Vaderegio han sido: Estonia, Eslovaquia, Dinamarca, Gran Bretaña (Escocia, Yorkshire-Humber y Londres), Alemania (Renania del Norte-Westphalia), Francia (Nord-Pays de Calais), Italia (Toscana y Sicilia), Bélgica (Flandes) y España (País Vasco y Andalucía).

Los participantes en esta red son autoridades regionales u organizaciones del Tercer Sector que participan en lugar de la autoridad regional para la que trabajan. Durante los últimos tres años, la red Vaderegio ha recopilado, analizado y difundido experiencias de organismos públicos regionales y locales que promueven la RSC entre las empresas presentes en sus territorios, convirtiéndose en una eficaz plataforma de aprendizaje interregional.

De la experiencia de los socios, se han podido extraer diez principios o directrices fundamentales para las autoridades públicas en materia de fomento de la RSC:

1. Implicar al mayor número posible de interlocutores (*stakeholders*) importantes.
2. Crear redes asociativas y trabajar con un enfoque "bottom up" o ascendente.
3. Alinear la estrategia RSC con la estrategia global de la región.
4. Dar ejemplo a las empresas: "Predicar con el ejemplo".
5. Invertir recursos para crear una masa crítica de empresas y stakeholders (agentes interesados-grupos de interés).
6. Planificar una estrategia RSC de largo recorrido - Implementar una estrategia a largo plazo de RSC.

7. Apoyar las acciones voluntarias llevadas a cabo por las empresas.

8. Diseñar estrategias abarcables que permitan "pasar de las palabras a los hechos".

9. Fijar objetivos y evaluarlos periódicamente.


10. Comunicar de forma clara y entusiasta.

Hasta ahora, CSR-Vaderegio ha atesorado conocimientos a través del intercambio de experiencias. Este año se pretende crear la plataforma virtual y, a más largo plazo, establecer comisiones de trabajo.

Congreso RSC 2006

Un primer paso en la campaña de difusión y promoción de la RSC por parte de la Consejería de Empleo será la organización del Congreso RSC 2006. A través del Grupo de Trabajo antes mencionado, la Consejería afronta la puesta en marcha de la primera edición del congreso en Sevilla, una actividad dirigida a profundizar en la promoción de la responsabilidad social corporativa de las empresas en el ámbito de las relaciones laborales, estableciendo un foro de intercambio de información sobre los avances más recientes en los métodos y proyectos de trabajo, las técnicas y herramientas utilizadas en cada una de las disciplinas de la RSC.

RSC 2006, que se celebrará a mediados de este año, estará abierto al intercambio de información en materia de responsabilidad social, no obstante, se centrará preferentemente en actividades congresuales que incidan sobre aspectos singulares, novedosos o de gran actualidad en la responsabilidad social corporativa.



Proyectos Equal de inserción y reinserción laboral

Del conjunto de intervenciones y recursos movilizados en Andalucía por la Iniciativa Comunitaria Equal, son 15 los proyectos, por un valor total superior a los 26 millones de euros, que dirigen su estrategia de actuación hacia la mejora de la empleabilidad de aquellas personas que encuentran mayores dificultades en su acceso al mercado laboral. El presente artículo ofrece un recorrido por sus rasgos clave e identifica prácticas prometedoras para la mejora de las políticas activas de inserción en Andalucía.

A pesar del ritmo constante de generación de empleo, el mercado de trabajo andaluz continúa siendo escenario de situaciones de discriminación y desigualdad tanto para las personas que lo integran como para las que pretenden acceder a él. El análisis de las causas que provocan estas situaciones revela la persistencia de factores de discriminación asociados a la edad, el género, la discapacidad o la pertenencia a minorías culturales o étnicas, entre otros.

Equal es la Iniciativa Comunitaria promovida por el Fondo Social Europeo (FSE) para la programación de los Fondos Estructurales que se desarrolla en el periodo 2001-2007. Como tal, constituye un mecanismo a través del que dicho Fondo cofinancia proyectos que luchan contra las formas de discriminación y desigualdad que se producen en el mercado de trabajo. Los proyectos se desarrollan en un territorio o sector a través de la cooperación entre entidades públicas y privadas. Buscando la complementariedad de las actuaciones de Equal con las políticas de empleo existentes, los proyectos deben adscribirse a una línea específica de intervención (denominada área temática). Una de estas líneas es la promoción de la capacidad de inserción y reinserción de personas con dificultades de acceso y mantenimiento en el empleo.

En la actualidad, y hasta finales de 2007, se desarrollan en Andalucía 41 proyectos Equal que suponen una inversión total de 67,3 millones de euros. De éstos, 26 proyectos, con un coste total de 46,3 millones de euros, cuentan con la participación y la cofinanciación del Servicio Andaluz de Empleo. A este conjunto de intervenciones deben sumarse los 6 proyectos de carácter pluriregional, con un importe total de 3,6 millones de euros, que tienen a Andalucía como ámbito de actuación.

De este conjunto de proyectos, 15 trabajan en el área temática de inserción y reinserción laboral, 8 de ellos con el apoyo y cofinanciación del SAE. En ellos colaboran hasta 117 entidades y organizaciones andaluzas. Sus actuaciones tienen lugar en 102 municipios de las ocho provincias.

Las intervenciones se concentran en aquellas personas en situación de exclusión sociolaboral. Algunos proyectos definen con exactitud el colectivo específico, como "luvenalis", que trabaja con jóvenes en régimen de tutela al amparo de la Ley del Menor o "Lungo Drom", que se centra en inmigrantes de etnia gitana del Este de Europa. En términos generales, los proyectos de inserción andaluces dan prioridad a mujeres y personas inmigrantes o pertenecientes a minorías étnicas sobre otros grupos en riesgo de exclusión.

Estrategia de intervención

Se contemplan por lo general dos líneas de actuación prioritarias: mejorar la empleabilidad y desarrollar la responsabilidad social entre los principales agentes del mercado laboral. En el primer caso, se promueve el diseño de itinerarios personalizados de inserción, concebidos como conjuntos ordenados de acciones dirigidas a facilitar el acceso a un empleo y que incluyen orientación laboral, capacitación básica y desarrollo de habilidades sociales, formación ocupacional, prácticas laborales, asesoramiento empresarial y concesión de ayudas para la inserción por cuenta propia y ajena.

Otro elemento fundamental es la adaptación a los rasgos específicos de los grupos, territorios y sectores de actuación, considerando, no sólo el entorno sociofamiliar y comunitario de las personas, sino también la necesidad

de coordinar las actuaciones propias con las que acometen otros programas y agentes (vivienda, sanidad, educación, servicios sociales...).

Estructuras de apoyo

La mayoría de los proyectos han creado servicios integrados de inserción laboral en sus diversas modalidades, fijos, móviles o virtuales, como los Centros Equalitas del proyecto "Equalitas Granada" o las unidades comarcales de dinamización del mercado laboral de "Equal in red". Entre sus principales funciones figuran el diseño de los itinerarios de inserción y la coordinación con otras entidades o servicios preexistentes del territorio, estableciendo protocolos de derivación de beneficiarios.

Sensibilización y captación

La primera medida que se aborda dentro de los itinerarios es la captación de beneficiarios para lo que se contemplan varias alternativas, que van desde la programación de presentaciones públicas y acciones de sensibilización previas, hasta el establecimiento de redes de entidades y profesionales colaboradores que intermedian entre el proyecto y sus potenciales beneficiarios.

Orientación laboral y preformación

Los itinerarios de inserción combinan también orientación laboral y preformación. La orientación persigue optimizar los procesos de búsqueda de empleo. La preformación permite el desarrollo de habilidades sociales básicas, la alfabetización digital o la lectoescritura. Ejemplo de este último caso

es el programa Sitúate, inscrito en el proyecto "Ceres" dirigido a facilitar una toma de conciencia por parte de la persona beneficiaria de su posición en el mercado laboral y de la oportunidad que supone iniciar un itinerario de inserción.

Formación

Las propuestas de capacitación profesional centran por lo general sus contenidos en el aprovechamiento de yacimientos de empleo, destacando las prácticas en el puesto de trabajo, como en el caso del proyecto "Acción por el Empleo". La formación práctica puede estar incentivada, por tratarse de personas con problemáticas específicas, mediante becas condicionadas al rendimiento de la persona beneficiaria, como en el caso del proyecto "Enlaces". También se ofrece formación "a la carta", que, además de adecuarse a la persona beneficiaria, da respuesta a necesidades concretas manifestadas por las empresas.

Asesoramiento empresarial, capacitación y ayudas

Entre las alternativas ofrecidas para facilitar la inserción es común el fomento del autoempleo. Para ello, además de asesoramiento personalizado y formación empresarial, se están concediendo ayudas para la constitución de empresas mediante fórmulas novedosas, como los fondos rotativos de lanzamiento, o ya experimentadas con éxito, como las becas mensuales de inicio de actividad. En esta línea, se promueve también la creación de empresas de inserción desde las administraciones públicas, caso de los proyectos "Equal in red" (programa de emprendedores sociales) y "Equalitas Granada" (promoción de empresas de



inserción en el medio rural); o la regularización de actividades empresariales en el ámbito de la economía sumergida, como la propuesta desde "Atenea" en determinadas zonas con necesidades de transformación social.

Otras actuaciones

Todos los proyectos incorporan medidas destinadas a facilitar la participación de los beneficiarios en las actividades propuestas, destacando la oferta de servicios de cuidado de personas dependientes, ya sea por medio de la prestación directa del servicio, o su financiación mediante cheques servicio o becas. Asimismo, se promueven actividades de investigación, la constitución de observatorios, la realización de acciones de sensibilización para "erradicar la cultura del paro y el subempleo" ("Nemco"), la promoción de la igualdad de oportunidades ("I-Escosur"), o la participación ciudadana y de los agentes sociales

("Terión"). Mención especial puede hacerse del modelo de sensibilización propuesto por "Zidac", que para evitar situaciones de desempleo entre jóvenes realiza actividades de prevención del fracaso escolar.

Los proyectos Equal en marcha, representan escenarios donde no sólo se promueven acciones novedosas sino que se incorporan prácticas ya experimentadas por proyectos anteriores. De esta manera se hace efectiva la transferencia de lo aprendido, permitiendo ensayar su aplicación a otros contextos y validar modelos y mecanismos de intervención.

Más información sobre proyectos Equal en: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/equal

A close-up, high-resolution photograph of a person's eye, looking directly at the camera. The eye is dark and has a slight reflection. The skin around the eye is visible, showing fine details of the eyelids and eyelashes. The background is dark and out of focus.

ARGOS, prospección y tecnología para el empleo

La prospección del mercado de trabajo aporta una información clave en la búsqueda de soluciones y en la definición de las políticas de empleo. El Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo Andaluz (SPPMTA), ARGOS, recopila toda la información disponible sobre el empleo en Andalucía y ofrece una amplia variedad de servicios basados en las nuevas tecnologías.

La complejidad del mundo actual y su acelerado dinamismo están imponiendo nuevas formas de acercarse a la realidad; el estudio y análisis de determinados temas exige la utilización de herramientas innovadoras, capaces de ajustarse a estas nuevas necesidades. **En los últimos años, la prospección constante y dinámica de la realidad, se está convirtiendo en un instrumento común en la generación de posibilidades, alternativas y soluciones futuras.**

La prospección, entendida como la realización de estudios sobre los conocimientos y la situación de un determinado ámbito, tanto actual como en su perspectiva de evolución futura, tiene su origen en la década de los 50, en los Estados Unidos, en un periodo de Guerra Fría en el que se necesitaban referencias para implementar estrategias de seguridad. Su origen militar da paso pronto a una rápida implantación en los ámbitos de la ecología, la política y, fundamentalmente, la economía y la gestión empresarial. Así, durante los años 60 y 70 la prospección se consolida como herramienta de gestión, y también como instrumento para la búsqueda de alternativas.

En el mundo desarrollado y, fundamentalmente, en los Estados Unidos la prospección se introduce paulatinamente en la gestión política, el mundo empresarial y el ámbito académico. El primer referente en España lo encontramos en los años 70, en el Instituto Nacional de Prospectiva, dependiente por aquel entonces del Ministerio de Presidencia.

Las Administraciones Públicas han ido incorporando progresivamente la prospección a la hora de definir sus planes y políticas. Además de observar, analizar y planificar, ahora, gracias a esas nuevas técnicas y herramientas, es posible establecer una mayor interrelación entre todos los sectores implicados y actualizar con mayor rapidez la infor-

mación y los datos obtenidos. El resultado es un aumento de la eficacia y eficiencia de las actuaciones públicas.

Educación, ciencia, tecnología y servicios sociales, son algunas de las áreas donde la prospección se aplica, pero, sin lugar a dudas, es en el ámbito del empleo donde, esta herramienta de obtención de datos, se convierte en fundamental para poder ajustar las políticas laborales a las necesidades de la ciudadanía. Con este objetivo, la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía puso en marcha, a través del Servicio Andaluz de Empleo, ARGOS, el Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo Andaluz (SPPMTA). Aunque sus orígenes se remontan a finales de los 90, en los Acuerdos de Concertación Social entre la Junta y los agentes sociales, no será hasta el año 2001 cuando este sistema se formalice.

Argos es un dispositivo de observación, estudio, análisis, evaluación y predicción de la realidad laboral de toda Andalucía, que facilita infor-

mación a la Consejería de Empleo y otras entidades interesadas y relacionadas con la materia y contribuye en el diseño y desarrollo de políticas adecuadas a cada circunstancia y territorio.

Definir los datos que se quieren obtener, conocer el panorama laboral, analizar los acontecimientos económicos que puedan influir en el empleo de los andaluces, promover y organizar foros de debate para avanzar en este campo, garantizar los flujos de información para conocer la situación del mercado de trabajo, observar la ejecución y los resultados de las políticas de empleo, difundir la información resultante y evaluar el propio sistema, son algunos de los objetivos prioritarios de Argos.

Entre las características principales de este sistema destacan su informatización, su flexibilidad y la posibilidad de realizar búsquedas personalizadas de información, organizando los datos por territorios y sectores.



La web de Argos ofrece una gran variedad de servicios para las administraciones públicas, las empresas, los técnicos y profesionales del empleo, así como información de interés para la ciudadanía. Desde la obtención personalizada de información estadística mediante la suscripción para la recepción de informes, hasta un área de publicaciones en la que se pueden consultar, en formato digital, los estudios y trabajos técnicos centrados en territorios, sectores o colectivos específicos acogidos al Programa de Estudios y Difusión del Mercado de

Trabajo, pasando por información sobre las novedades de los productos disponibles. Del mismo modo, los usuarios pueden disfrutar del servicio personalizado de lista de distribución, seleccionando los informes que quieren recibir periódicamente, vía correo electrónico. También pueden colaborar en la mejora del sistema mediante el envío de sugerencias.

Todo ello es posible gracias a la innovadora tecnología del sistema (basada en el marco tecnológico Business Intelligence) que cuenta con una gran

base de datos (Data Warehouse) en la que se combinan tanto la información de fuentes internas como de fuentes externas.

Página web de ARGOS:
www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/argos

Servicios de ARGOS

Consulta de datos de fuentes internas

- > SAE (inscripciones de demandas y ofertas de empleo, registro de colocaciones y contratos, realizados en las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo)
- > RAUTE (información cuantitativa y cualitativa derivada de la actividad de la Red Andaluza de Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Local y Tecnológico)
- > Datos procedentes de la gestión de la formación ocupacional

Consulta de datos de fuentes externas

- > Instituto de Estadística de Andalucía
- > Instituto Nacional de Estadística
- > Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- > Censos de Población
- > Encuesta de Población Activa
- > Estadística de Afiliación de Trabajadores a la Seguridad Social
- > Estadística de Prestaciones por Desempleo
- > Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía

Otras consultas y herramientas

- > Ofertas de empleo
- > Paro registrado
- > Generación y distribución de informes (reporting)
- > Generación de gráficos
- > Sistema de alertas

Informes disponibles

- > El mercado de trabajo andaluz por ocupaciones (informe anual)
- > Evolución de la demanda de empleo (informe mensual)
- > Caracterización de las personas desempleadas (informe mensual)
- > Evolución de la contratación (informe mensual)

Próximas publicaciones

- > Caracterización de las personas contratadas
- > Las personas extranjeras en el mercado laboral andaluz



Los efectos estadísticos de la implantación del SISPE

Luis Toharia

El Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE), herramienta que comparten el Estado central y las comunidades autónomas, entró en funcionamiento en mayo de 2005. En este artículo se analiza la repercusión estadística de la implantación del nuevo sistema y se presentan las mejoras logradas en la forma de medir el paro registrado.

El pasado mes de mayo se produjo un importante hito en la historia de la intermediación laboral en España, al entrar en pleno funcionamiento el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE), como sistema de gestión laboral compartido entre el Estado central y las comunidades autónomas.

Aunque el objetivo prioritario del SISPE era la gestión, su entrada en funcionamiento tuvo inevitablemente una repercusión estadística. Más específicamente, **la implantación del SISPE supuso una clara mejora en la forma de medir el paro registrado, que hace tiempo venía siendo reclamada por los estudiosos del mercado laboral.**

Como es sabido, el paro registrado (PR) desempeña un papel importante en el sistema estadístico español, como fuente complementaria pero diferenciada de la Encuesta de Población Activa (EPA) que realiza el Instituto Nacional de Estadística. En efecto, tanto el paro de la EPA como el procedente de los registros administrativos tienen ventajas e inconvenientes. La EPA es una encuesta a toda la población, a la que clasifica en alguna de las tres situaciones posibles de ocupado, parado o inactivo, siguiendo los criterios internacionalmente establecidos. Sin embargo, no deja de ser una encuesta sometida a los problemas de los errores de muestreo y de los procedimientos de encuestación (cuestionario, trabajo de campo, etc.). En principio, sus datos son los que deben utilizarse en las comparaciones internacionales y son los que la Comisión Europea acepta como válidos. Eso no quiere decir, no obstante, que sus datos no estén exentos de problemas. Se sabe que los tiene y es imprescindible valorar sus resultados con las debidas cautelas así como hacer todos los esfuerzos por mejorarla.

El paro registrado, por su parte, proviene del registro de demandantes de empleo, al que se somete a unas depuraciones en función de una Orden Ministerial de 1985 que aún sigue vigente. Desde la entrada en vigor del SISPE, estas depuraciones se basan en mucha mayor medida que antes en cruces objetivos, principalmente con los registros de la Seguridad Social, por lo que la fiabilidad de las cifras ha aumentado. Con todo, el paro registrado sigue adoleciendo del problema de que, por su propia naturaleza de registro, depende de la voluntad de las personas de inscribirse en los servicios públicos de empleo. Y esa voluntad puede tener que ver con la búsqueda de empleo, pero también con otras posibles ventajas asociadas a la inscripción.

Pero la estadística del paro registrado tiene, al menos, dos ventajas. La primera es que se puede disponer de ella en un plazo muy corto de tiempo, por lo que su publicación puede realizarse casi en tiempo real. La segunda, y más importante, es que es la única fuente que permite obtener datos con un máximo grado de desagregación territorial. Estas dos ventajas, unidas a la mayor transparencia de los datos del SISPE frente al sistema anterior (conocido como SILE) y a la posibilidad de seguimiento a lo largo del tiempo de los individuos inscritos, hacen de la explotación de los datos administrativos de los demandantes de empleo una fuente cuya aportación específica al conocimiento de la realidad del mercado de trabajo no puede desdeñarse.

¿Qué efectos produjo la entrada en vigor del SISPE y a qué se debieron? El principal fue que desaparecieron muchas de las inercias en las clasificaciones que se hacían en el anterior sistema. **Al darse prioridad, en la atribución estadística de los demandantes, al cruce con los datos de la**

Seguridad Social, frente a la propia información aportada por el demandante, y al exigirse la actualización de ésta cada vez que se produce una nueva alta en la demanda, **queda garantizado que la información utilizada para clasificar al demandante está mucho más actualizada que antes.**

El estudio realizado por el equipo técnico encargado de valorar este cambio, que el autor de este artículo tuvo la fortuna de dirigir, puso de manifiesto estos problemas y **llegó a la conclusión que la entrada en vigor del SISPE supondría un salto en el número de parados registrados.** Las simulaciones retrospectivas que se realizaron, por otra parte, permitieron detectar que el nuevo sistema tendía a reproducir de forma muy fiel la evolución tendencial y estacional del antiguo paro registrado. **Podía concluirse, pues, que se trataba de un mejor acercamiento a la realidad de los demandantes que no afectaba al perfil de la serie histórica anterior.**

También debe insistirse en que la definición utilizada para definir el paro registrado y algunos de los cambios introducidos de facto con posterioridad a la orden ministerial de 1985 (tales como la exclusión del paro registrado de los demandantes cuya demanda está suspendida o de los trabajadores fijos discontinuos en periodo de inactividad) siguen vigentes tras la entrada en vigor del SISPE. Por consiguiente, también siguen vigentes sus defectos, en el sentido de que probablemente muchos de los demandantes de empleo que acaban siendo clasificados como parados registrados tienen muy poca disponibilidad real (y realista) para trabajar. Por poner únicamente un ejemplo, los demandantes prejubilados, que actualmente se incluyen entre los parados registrados, es muy poco probable que tengan un

interés real en trabajar. En este sentido, urge replantearse toda la conceptualización estadística del paro registrado, intentando delimitar mejor al colectivo real de "demandantes de empleo con disponibilidad para trabajar" y abandonando el engañoso concepto de "paro registrado". Las dificultades para conseguirlo son grandes y seguramente entrañan poner más medios de captación de información en las oficinas de empleo, pero seguramente es el camino que debería seguirse a medio plazo. El largo, pero fructuoso, camino de discusión del SISPE y su entrada en vigor, sin las dificultades o percances que muchos esperaban, ponen de manifiesto que caminar en el sentido de la mejor caracterización de los demandantes de empleo es posible, aunque quizá no sea algo que se pueda conseguir de forma inmediata.

Pese a estas dificultades y problemas, quisiera destacar el cambio cualitativo fundamental que ha supuesto la entrada en vigor del SISPE y las posibilidades que ofrece de trabajar en el senti-

do apuntado en el párrafo anterior. En primer lugar, **es imprescindible que los Servicios Públicos de Empleo de las comunidades autónomas pongan en marcha mecanismos de análisis estadístico complementarios a los que ya realiza, muy eficazmente por cierto, el Servicio Público de Empleo Estatal.** La gran ventaja de los datos administrativos, como ya se ha dicho, es la gran desagregación territorial que permiten. En ese sentido, sería recomendable que las comunidades autónomas, en un plazo de unas dos semanas después de la publicación de los datos de paro registrado a nivel estatal, dispusieran de análisis desagregados complementarios para comprender mejor las evoluciones más agregadas. La ventaja de la proximidad al territorio de estos servicios autonómicos y de sus oficinas de empleo permite detectar e interpretar mejor los posibles movimientos que pudieran parecer erráticos en el conjunto del territorio. **En segundo lugar, se hace imprescindible realizar un análisis de "flujos", consistente en descomponer la variación del paro**

registrado en al menos cuatro movimientos de signo contrario: las entradas de parados de nueva inscripción como demandantes, las salidas de parados hacia situaciones de baja en demanda y las posibles reclasificaciones internas a los servicios de empleo, de parados a otras situaciones de demandantes excluidos y viceversa, de situaciones de exclusión al paro registrado.

Si se avanza en el camino apuntado, creo que la capacidad de comprensión de la realidad laboral de los territorios a partir de los datos administrativos constituirá un elemento con peso propio específico e independiente (aunque complementario) del que aportan los datos de la Encuesta de Población Activa. Además, en ese camino acabará quedando clara la importancia de delimitar mejor el colectivo de los demandantes que tienen una mínima disponibilidad real (y realista) para trabajar, lo que permitirá mejorar las actividades de intermediación de los Servicios Públicos de Empleo.



Luis Toharia

Catedrático de Fundamentos del Análisis Económico de la Universidad de Alcalá de Henares

Luis Toharia Cortés es Catedrático de Fundamentos del Análisis Económico en la Universidad de Alcalá de Henares desde 1986. Es asesor del Instituto de Estadística de Andalucía para la elaboración y mejora de las estadísticas del mercado de trabajo andaluz y miembro del Grupo de Trabajo nombrado por el Consejo Superior de Estadística sobre Estadísticas Coyunturales del Mercado Laboral, desde abril de 1998. Es Licenciado en Ciencias Económicas por la Universidad Autónoma de Madrid; Ph.D. en Economía, por el Massachusetts Institute of Technology (M.I.T.) y Doctor en Ciencias Económicas por la Universidad Autónoma de Madrid. Cuenta además con estudios de Demografía en la Universidad de Montréal (Canadá).

A DEBATE

RSC y relaciones laborales

**Miguel Rodríguez-Piñero
Royo**
Universidad de Huelva

La situación de la RSC en Andalucía

Ana María Castillo Clavero
Universidad de Málaga



Miguel Rodríguez-Piñero Royo

Universidad de Huelva



Miguel Rodríguez-Piñero Royo es Catedrático de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales de la Universidad de Huelva y especialista en temas de mercado de trabajo y Derecho Social Comunitario.

Licenciado en Derecho por la Universidad de Sevilla, Master en Industria y Relaciones Laborales por la Universidad Cornell (EEUU) y Doctor en Derecho por la Universidad de Bolonia (Italia).

En diciembre de 2005, recibió la medalla al mérito profesional de las Relaciones Industriales y las Ciencias del Trabajo, que concede el Consejo General de Asociaciones Profesionales de Titulados Superiores en Relaciones Industriales y Licenciados en Ciencias del Trabajo.

Responsabilidad social corporativa y relaciones laborales: líneas para un acercamiento

La importancia de la RSC como filosofía de gestión y estrategia empresarial está llevando a plantear su utilización en todos los ámbitos de la relación entre la empresa y su entorno social, más allá de los tradicionales de la sostenibilidad medioambiental y la contribución a ciertas causas sociales. En el lenguaje de la RSC, esto supone ampliar el círculo de los *stakeholders*, de las personas cuyos intereses resultan relevantes para la organización empresarial: consumidores, ciudadanía en general, movimientos sociales, pero también empleados de la empresa, sus familiares y sus organizaciones.

Este fenómeno se está notando con especial relevancia en el ámbito de las relaciones laborales, donde desde hace tiempo se viene prestando atención a este fenómeno. El último Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colec-

tiva se ocupa de la RSC, y en su desarrollo el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ha adoptado diversas iniciativas. Esta conexión no es nueva ni casual. **Fueron precisamente las cuestiones relacionadas con los empleados las que centraron las primeras experiencias en este campo, hace ya décadas.** Hoy encontramos en los textos más importantes de esta política empresarial la preocupación por aspectos relacionados con el bienestar de la plantilla, sus condiciones de trabajo, su seguridad, su vida familiar, la calidad de su empleo, etc.

La principal ventaja que supone la RSC desde la perspectiva laboral, que es la que está llevando a su promoción por los interlocutores sociales y a los poderes públicos, es su propia extensión y visibilidad en estos momentos. Es un concepto de moda. Las instituciones comunitarias la pre-



gonan, y los acuerdos sociales la recogen. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Consejería de Empleo la defienden. Suena a actual, tiene el sabor de las cosas con futuro. Lo que es especialmente importante en tiempos como los nuestros, en los que hablar de mejorar las condiciones de vida y trabajo de los empleados, de cumplir finalidades sociales y de humanizar el mercado está un poco *demodé*, fuera del discurso mayoritario.

La RSC habla, además, el lenguaje de la empresa; usando sus conceptos y su terminología, su discurso se entiende en el mundo empresarial, enlaza de manera natural con su ideología y no parece algo externo y extraño. Esta identidad cultural, unida a su carácter voluntario, la hace especialmente atractiva; sobre todo cuando el Derecho del Trabajo no ha conseguido todavía entrar en este discurso, y se sigue percibiendo como una imposición casi colonial, como un lenguaje extranjero que las empresas se ven obligadas a utilizar en circunstancias concretas, pero que abandonan en cuanto pueden para utilizar su primera lengua.

En este mismo sentido **la RSC resulta particularmente coherente con la función de recursos humanos en la empresa. Hace ya tiempo que la dirección de personas en éstas se basa en la valoración del capital humano, en el compromiso con los propios empleados como principal recurso de la empresa;** la RSC se funda en

estas mismas premisas, y las convierte en actuaciones concretas que no se explican por el incremento del capital humano o de la productividad, sino por el mismo compromiso de apostar por la mejora de la vida de los propios empleados.

La RSC tiene, finalmente, un efecto multiplicador, de tal manera que los compromisos que se adoptan en su nombre se notan no sólo en el ámbito de la propia empresa que los asume, sino que se generalizan por el tejido empresarial. A veces por simple emulación, de tal manera que el resto de actores de su mercado no quieren quedarse atrás en la adopción de iniciativas que son percibidas de manera positiva por la sociedad y por los consumidores. La presión que se produce sobre los competidores puede llegar a ser fuerte, y esto está en la base de algunos de los instrumentos propios de este modelo empresarial, como la señalización y la acreditación. Otras veces por la capacidad de influencia de las empresas sobre otras, con las que les unen estrategias de cooperación productiva. Esto es especialmente trascendente en el contexto de un sistema productivo descentralizado, en el que las empresas forman redes interconectadas que gestionan el proceso de producción. La imagen reticular con la que se quiere explicar el sistema no debe ocultar la existencia de empresas de mayor peso, nodos de conexión en cuyo derredor se organiza la red; son éstas, la principal de una nebulosa de contratistas y suministradores, las que generalmente apuestan por la RSC, y son también las que pueden imponer a estas otras más pequeñas determinados comportamientos y compromisos.

Aparte de estas ventajas indudables, lo cierto es que **la conexión entre RSC y Derecho del Trabajo se ve a primera vista. Las dos parten de una misma idea central, que las empresas tengan en cuenta en su funcionamiento cotidiano el bienestar de sus trabajadores, y no sólo los objetivos directamente empresariales.** Y las dos comparten en gran medida la identificación de aquello que debe ser considerado "bueno" para éstos. Sólo que a veces se presta más atención a las diferencias y disfunciones entre ambas. También depende de la perspectiva desde la que nos aproximemos a la RSC. Si nos fijamos en sus técnicas y en su voluntariedad, se nos antoja alejada del Derecho del Trabajo. Pero si lo hacemos en sus objetivos, en seguida comprobamos las similitudes y conexiones.

Aplicando los esquemas empresariales, las relaciones laborales forman parte de la vertiente interna de la RSC, de la atención de las empresas por los sujetos situados en el interior de la propia organización como empleados, direc-



tivos, familiares de unos y otros... Es importante tener en cuenta este dato, porque en el debate actual de la RSC ésta se centra casi exclusivamente en su vertiente externa, descuidando la interna que fue históricamente la primera y que todavía puede resultar interesante.

La manera de comprobar esta relación es acudir a los orígenes históricos del Derecho del Trabajo. En el caldo de cultivo de la intervención reguladora del Estado en las relaciones laborales, la Revolución Industrial, ésta convivía con otros modelos de solución de la cuestión social, como el cooperativismo y la acción protectora unilateral de las empresas. Esta última se tradujo en momentos históricos concretos en fenómenos como el "capitalismo del bienestar", el "capitalismo protector", la "empresa-providencia" o la misma organización científica del trabajo, que suponían políticas empresariales dirigidas a mejorar las condiciones de vida de los obreros de las grandes empresas industriales.

Para el jurista del trabajo el desafío es encontrar una combinación de su instrumento tradicional de actuación, la regulación heterónoma legal y convencional, con las técnicas propias de este movimiento, delimitando los espacios de cada uno. Combinación que permita una interacción enriquecedora de ambos, con apoyos mutuos que incrementen la propia eficacia, y también una convivencia tranquila entre ambos espacios reguladores, de tal manera que uno se pueda desarrollar sin interferencias del otro.

No se produce esta convivencia cuando la defensa de la RSC se convierte en un ataque a las normas sociales que regulan el mercado, por entender que suponen intromisiones en un espacio que debería quedar a la iniciativa voluntaria de las empresas socialmente responsables. Ni tampoco cuando se deslegitima a priori el movimiento de la RSC por considerarlo per se ilegítimo en cuanto alternativa a la intervención estatal y sindical en el mercado de trabajo, con finalidades no necesariamente altruistas y potencial-

mente devastador a largo plazo. Aún cuando existan elementos para temer un abuso de la RSC, particularmente en situaciones en las que falta una intervención ordenadora - como lo es, en la actualidad, el mercado mundial-, éstos no pueden llevar a una oposición frontal a ésta. No desde luego cuando se contempla la RSC desde Europa, con un modelo social consolidado que puede tolerar cierta desregulación por mor de la competitividad y el empleo, pero no para una mejor protección de los trabajadores; en nuestro modelo es una alternativa al Derecho en aquellos campos en los que éste no ha entrado, no en los que ya le son propios.

La única manera de entender esta convivencia en nuestro espacio jurídico y cultural europeo, en mi opinión, es conceptualarla como lo que ha sido históricamente, una frontera móvil entre ambos órdenes, de tal modo que unos comportamientos pueden tener uno u otro origen, intervención estatal o autorregulación responsable, en distinto momento. **Lo que las empresas proporcionaban a sus trabajadores por su propia iniciativa pasó después a ser una obligación legal; y el desarrollo de la legislación social fue atribuyendo progresivamente al Estado la responsabilidad de la protección social de los trabajadores.** Pero siempre quedaba un espacio para la adicionalidad, para ese ir "más allá del deber" que caracteriza a la RSC, siquiera porque el desarrollo económico y social iba haciendo surgir nuevas necesidades y demandas en los trabajadores y sus familiares. Por otro lado, en el Derecho, la flexibilidad de la RSC modaliza el ejercicio de los ampliados poderes empresariales, con lo que su espacio abarca un mayor número de situaciones. Algo está claro: juntas pueden contribuir de forma muy eficaz a conseguir esos fines comunes que ambas se plantean; enfrentada a la intervención estatal la RSC se deslegitima y queda en gran medida cortocircuitada.

La empresa es el motor de la innovación y del desarrollo económico; y lo es porque tiene una energía considerable, al ser capaz de aglutinar esfuerzos, ilusiones, ambiciones y conocimientos de muchas personas en la consecución de un fin común. Sólo que hasta ahora los beneficios sociales de esta actividad eran una especie de efecto derivado o secundario, supeditados al principal, la consecución del beneficio. Con la RSC cambiamos los planos, y estos beneficios se convierten en un fin directo de la empresa, en el mismo nivel que el crecimiento o el lucro; se consigue, en suma, que esa fuerza que es la empresa sea también el motor del bienestar social, de la mejora medioambiental, de la calidad de vida y de trabajo de sus empleados. En beneficio de todos.

Ana María Castillo Clavero

Universidad de Málaga



Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales y Catedrática de Escuela Universitaria en la Universidad de Málaga. Directora del grupo de investigación "Organización y Recursos Humanos en la Sociedad del Conocimiento" del Plan Andaluz de Investigación.

Experta y pionera en el estudio de la RSC en España, tema en el que viene trabajando desde hace 25 años y que fue objeto de su tesis doctoral. Ha publicado numerosos trabajos y ha impartido cursos de doctorado, conferencias y seminarios sobre la RSC, tanto en España como en países de Hispanoamérica.

Actualmente colabora con varias instituciones en diversos proyectos relacionados con la RSC.

La situación de la RSE en Andalucía

Introducción

Al preguntarnos cuál es la situación de la RSE en Andalucía nos enfrentamos a la dificultad de la escasez de datos fiables. Aunque proliferan los informes, artículos y eventos que analizan esta cuestión de forma general, hoy por hoy no existen datos que evidencien su grado de implantación en el tejido empresarial desagregados por sectores económicos, tipos de empresas o comunidades autónomas, por lo que cualquier valoración debe realizarse a partir de fuentes secundarias y de la propia percepción que posean los protagonistas y estudiosos de este fenómeno. **Quizá sería oportuno plantear desde este foro la necesidad de elaborar un libro blanco de la RSE en nuestro país, que permita disponer de datos para realizar un diagnóstico fiable de la situación y que pudiera fundamentar las políticas públicas de fomento de la RSE.**

El despertar de la RSE en Andalucía

Desde hace aproximadamente un año, en que se empezó a plantear de forma generalizada por parte de las instituciones andaluzas la necesidad de fomentar la RS entre las empresas, las actitudes ante este fenómeno han evolucionado desde la expectación al interés, para desembocar en una cierta atonía.

Al llamamiento efectuado desde los órganos políticos le sucedieron numerosas adhesiones por parte de destacadas personalidades empresariales, sindicales y del ámbito asociativo, pero transcurrido un año no parece que ese interés haya cristalizado todavía en un compromiso ampliamente asumido, al menos por lo que respecta al mundo empresarial.

Aunque desde los poderes políticos se sigue trabajando intensamente en la promoción de la responsabilidad social, el ámbito empresarial continúa manifestando, si no un desinterés, sí una cierta cautela ante un fenómeno cuyo calado e implicaciones no se terminan de vislumbrar, y del que se temen consecuencias negativas sobre la cuenta de resultados.

En gran medida y con contadas excepciones, el tejido empresarial andaluz manifiesta un severo desconocimiento de lo que en realidad es la RSE, que se sigue asociando a planteamientos obsoletos vinculados a la filantropía o a la acción social, totalmente alejados de la actividad central de la empresa.

Pese a ello, la opinión pública de nuestra región es una de las que manifiesta una mayor exigencia de RS a sus empresas. Según el Informe Forética 2004, **un 24,34% de los consumidores andaluces han dejado de adquirir productos de empresas a las que consideran poco responsables, situándose en segundo lugar en el ranking nacional en el rechazo activo a estas prácticas.** Siendo así, se hace urgente por parte de las empresas un replanteamiento de su actitud sobre la RSE, ante el peligro de empezar a sufrir en sus ingresos las consecuencias de dar la espalda a un fenómeno de creciente implantación.

La RSE hoy visible en Andalucía

Una primera aproximación a la realidad empresarial de la RS en Andalucía puede obtenerse identificando el número de empresas de nuestra región que se han adherido al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, en el que a finales de 2005 existían 20 empresas andaluzas de un total de 290 en toda España, cifra a todas luces exigua, ya que si el tejido empresarial andaluz representa el 15,5% del total español, las empresas de Andalucía que se han sumado al Pacto suponen menos del 7% del total.

Pero más significativa aún es la evolución que este dato ha experimentado en los últimos meses. En junio de 2005 había, en el conjunto de España, 175 empresas adheridas al Pacto. En seis meses, esa cifra había crecido en el marco nacional hasta totalizar 290 empresas, pero en Andalucía sólo se ha pasado de 16 a 20, es decir, que mientras que el conjunto de España ha crecido un 67%, en Andalucía solo lo ha hecho en un 25%.

Si nos atenemos a los datos elaborados por Merco (Monitor Español de Reputación Corporativa), en los informes de 2004 y 2005 prácticamente no aparece ninguna empresa genuinamente andaluza entre las 100 mejor valoradas, con la única excepción de Isofotón, que entró en el ranking en 2004 y que ha ascendido a la posición 61 en 2005. Al margen de ésta, y teniendo en cuenta las principales empresas con presencia e implantación en Andalucía, sólo otras tres en 2004 y cuatro en 2005 aparecen en la lista de las 100 empresas españolas con mejor reputación.

Empresas andaluzas adheridas al Pacto Mundial de las Naciones Unidas a diciembre de 2005

ABENGOA	Sevilla
Actividades y Cauces del Sur, S.A.L.	Córdoba
Augro Fresh	El Ejido (Almería)
Caja General de Ahorros de Granada	Granada
Colegio de Abogados de Granada	Granada
Conexión Social	Sevilla
Puleva Food, S.L. -Grupo Ebro Puleva, S.A.	Granada
El Monte, CAMP y Caja de Ahorros de Huelva y de Sevilla	Sevilla
FENACO	Sevilla
González Byass S.A.	Jerez (Cádiz)
Ingeniería e Integración Avanzadas (Ingenia), S.A.	Málaga
Isofotón	Málaga
Legalitas Quality Assurance (L.Q.A.)	El Ejido (Almería)
Lomanoryas, S.L.	El Ejido (Almería)
Maestranza Consultores, S.L.	Sevilla
Pradas Consulting S.L.	Sevilla
Rioma S.A.	Montilla (Córdoba)
Roadmap Excelencia y Responsabilidad	Málaga
Sevillana Endesa	Sevilla
SVQ Comunicación y Desarrollo Corporativo S.L.	Sevilla

Fuente: Elaboración propia

Empresas con implantación en Andalucía relacionadas en el MERCADO

Empresa	Posición 2005	Posición 2004	Posición 2003
Endesa	10	9	8
Cepsa	33	42	24
Isofotón	61	93	-
Holcim	70	94	-
Ebro Puleva	96	-	-

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes Merco 2004 y 2005.

Finalmente, si nos remitimos a la información que las empresas andaluzas proporcionan de su política de RSE a través de la herramienta de comunicación por excelencia, como es hoy en día la página web, el panorama tampoco mejora sustancialmente. De las diez empresas líderes de Andalucía, en dos de ellas no consta ni la más mínima referencia, explícita o implícita, a ninguna de las manifestaciones de la RS. En las ocho restantes, las referencias reflejan cuestiones parciales, como el compromiso medio ambiental, la acción social o la existencia de fundaciones dedicadas a actividades culturales, patrocinio y mecenazgo, echándose en falta una mínima comprensión de lo que representa realmente la RSE. Además, en la mayoría de los casos, estas actividades son llevadas a cabo a través de órganos centrales de estas empresas, por lo que dichas actuaciones no necesariamente se localizan en Andalucía.

Por lo que respecta a las diez empresas más rentables de Andalucía, sólo una de ellas incluye en su página web alguna mención explícita a la RSE, y es el grupo Lo Mónaco, que explicita unos objetivos sociales vinculados a la solidaridad y compromiso con el entorno, así como una serie de proyectos de acción social y cultural en colaboración con ONG y otras instituciones.

Una mención especial por su excepcionalidad merece la empresa Novasoft, cuya concepción y aplicación de la RSC está acorde con los más modernos y avanzados planteamientos sobre la materia. Para Novasoft, la RS forma parte de su estrategia y de la construcción de un modelo empresarial basado en la creación y distribución de valor para el conjunto de los grupos de interés de la empresa, en el que la innovación tecnológica y de gestión, el empleo de calidad, la protección del medio ambiente, la cooperación estratégica y la internacionalización son pilares fundamentales.

También es bastante más positiva la situación en el campo de la economía social. Algunas cooperativas andaluzas, como Perfil, han sido pioneras y referentes para el sector en implantación y comunicación de políticas de RSC. Por su parte, la Federación Andaluza de Sociedades Laborales (Feansal) está impulsando diversos programas de carácter innovador, de entre los que destacan el fomento de la responsabilidad social de las empresas laborales, con la finalidad de mejorar las fortalezas y competitividad de estas compañías.

El futuro de la RSE en Andalucía: avanzar hacia una mayor competitividad

Aunque el panorama mostrado no sea demasiado halagüeño, no debemos caer en el pesimismo de creer que la RSE no tiene futuro en Andalucía. No hay que olvidar que RSE y competitividad están íntimamente ligadas y que el principal ámbito en el que ha de demostrarse la RS es en el "buen hacer" de la empresa, particularmente referido a su actividad básica de creación y oferta de bienes y servicios. La empresa existe para interpretar y satisfacer las necesidades del mercado, por lo que la primera y principal RSE es producir de forma eficiente, es decir, crear valor económico. Admitiendo esto, podemos deducir que la empresa que no es eficaz en su actividad económica no es socialmente responsable, ya que destruye más valor que el que es capaz de crear, trayendo unos recursos sociales que podrían ser objeto de un uso más provechoso.

Bajo esta perspectiva, el panorama de la RSE en Andalucía, aunque sea todavía hoy incipiente, cobra una nueva perspectiva de cara al futuro. **El dinamismo del tejido empresarial andaluz, los rápidos avances que está mostrando hacia la convergencia económica y social y el gran impulso que desde el plano político se está dando a la RSC permiten vislumbrar que existen indicios prometedores y que cabe esperar resultados significativos en un plazo no muy lejano.**

Para ello, es necesario continuar avanzando, como ya se está haciendo, en muchos frentes: la creación de nuevas empresas, la mejora de la competitividad mediante la innovación y modernización, el fortalecimiento de las estructuras financieras, la orientación al mercado y al cliente, el incremento de la inversión empresarial en I+D, la plena e igualitaria incorporación de la mujer al mundo laboral, la protección del medio ambiente, la mejora de la formación del capital humano, la cooperación entre empresas y con las ONG o el avance en la construcción de la sociedad del conocimiento, son pilares sobre los que se va construyendo un tejido empresarial más competitivo, pero también más solidario y socialmente responsable.

Por otro lado, también es fundamental seguir trabajando en el campo de la sensibilización social y en la difusión del verdadero concepto de RS entre el empresariado, particularmente de la pyme, vinculándolo a la idea de que la RS puede incidir muy positivamente en mejora de la competitividad de la empresa andaluza. Sólo de esta forma será posible eliminar la creencia de que la RS afecta negativamente a los resultados económicos y que sólo compete a las grandes empresas que obtienen pingües beneficios.

**EXPERIENCIAS
DE EMPLEO**

49

**Consortio Escuela de Hostelería
Hacienda La Laguna**



**Creación de empresas
en la Sierra de Cádiz**



**Programa EPES: experiencias
profesionales para el empleo**



RSC en empresas andaluzas



Profesionales para el turismo de interior

Consorcio Escuela de Hostelería "Hacienda La Laguna"

Todos asisten a clase con uniforme: recepcionistas, jefes de cocina, personal de sala, responsables de mantenimiento... Los alumnos del Consorcio Escuela de Hostelería "Hacienda La Laguna", en Baeza (Jaén), reciben formación teórica y tienen la oportunidad de poner en práctica lo aprendido de cara a clientes reales en el hotel y los dos restaurantes abiertos al público que el mismo centro de formación posee.



Jose Luis Collado es uno de los estudiantes del curso superior de gestión y servicio de restaurante-bar. Nos cuenta que "La Laguna es la mejor escuela para llegar a ser un profesional en el sector". A pesar de tener una amplia experiencia como camarero, este joven de 21 años quería tener una titulación que le acreditase como jefe de comedor, y, aunque ya lleva tiempo preparándose para ello, afirma seguir con "la misma ilusión" con la que comenzó este camino.

"Además de contar con muchos materiales y grandes profesores, siempre estamos aprendiendo cosas nuevas", afirma José Luis, quien reconoce tener ciertas dificultades con algunas materias difíciles, como el alemán, idioma obligatorio en su especialidad. Pese a ello, reconoce que "es la mejor manera de aprender, sólo así llegaremos a tra-

bajar en los mejores hoteles y restaurantes".

El Consorcio Escuela "Hacienda La Laguna", está formado por la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía y el Ayuntamiento de Baeza. En la actualidad imparte estudios profesionales en materia de hostelería, hotelería y turismo de interior.

Desde el año 1998, "La Laguna" acoge principalmente a jóvenes de Jaén y de las provincias limítrofes, aunque hay alumnos de toda Andalucía. Este año, el curso de repostería, pastelería y panificación cuenta además con una alumna procedente de Vidin (Bulgaria), el curso superior de gestión y servicio de restaurante-bar, con una estudiante colombiana y el curso de cocina, con un estudiante de nacionalidad marroquí.

"La Laguna" participa desde enero de 2000 en el Programa Europeo Leonardo da Vinci. El centro es promotor y socio de acogida, es decir, organiza intercambios de estudiantes, profesores y profesionales del sector de la hostelería con diferentes países europeos. Según el director-gerente del centro, Agustín García Lechuga, "la experiencia desarrollada en estos años nos ha permitido dar a conocer a otros países el proyecto de Consorcios Escuela de Formación Profesional Ocupacional, promovido por la Consejería de Empleo, y en concreto trasladar la experiencia formativa propia de la administración andaluza y la mejora de la cualificación profesional que a través de este programa se pretende, como un elemento dinamizador de la inserción laboral de los desempleados y de incentivo para la creación de empleo estable en Andalucía".



Desde su creación, el centro ha ido incrementando su oferta formativa y el número de estudiantes. De los 30 alumnos de la primera promoción, se ha pasado a un total de 165 alumnos en el presente curso. El índice de inserción de los titulados de esta escuela alcanza el 90%.

Junto a la labor formativa, el centro desarrolla importantes actividades relacionadas con su sector de actividad (jornadas profesionales, encuentros sectoriales, conferencias, seminarios, demostraciones gastronómicas), participa en ferias gastronómicas y de turismo, y desarrolla un amplio programa de intercambios de alumnos y profesionales con otros países europeos a través del Programa Leonardo da Vinci.

Uno de los principales eventos desarrollados en la Escuela durante 2005, fue la tercera edición del Encuentro Internacional sobre el Aceite de Oliva, en el que participaron alumnos y profesores de 10 escuelas de hostelería europeas.

El objetivo de este encuentro es el de extender el conocimiento y el uso del aceite de oliva virgen extra de Jaén en la alta gastronomía. Entre los más de 100 participantes de este año, se encontraban profesionales de prestigio, como Koldo Royo, Manuel de la Ossa, Jesús Ramiro o José María Suárez.

Las instalaciones necesarias para la formación en las distintas especialidades se complementan con un hotel rural de 3 estrellas. Sus 18 habitacio-

nes, distribuidas alrededor de un gran patio, han recibido un nombre propio tomado de distintas variedades de aceituna. En sus habitaciones se realizan las clases prácticas del curso de regiduría de alojamientos hoteleros.

Justa Ruíz Cabrera, profesora de este curso, afirma que "este trabajo es muy poco conocido y mucho más complejo de lo que se cree". En total, son 13 las alumnas que están siguiendo sus clases. "Lo que más les gusta es la supervisión, aunque en general todas las prácticas les entusiasman".

El restaurante "La Capilla", de 4 tenedores, es otro de los establecimientos donde los estudiantes de La Laguna pueden realizar sus clases prácticas. De octubre a junio ofrece una refinada cocina de vanguardia, donde la investigación de nuevos platos y tendencias y la presencia del aceite de oliva virgen extra Picual, es el denominador común en todos ellos. Junto al restaurante "La Capilla", el centro cuenta con otro establecimiento, clasificado con 3 tenedores, llamado restaurante "La Campana".

Ana Cárdenas participa en la elaboración de estos platos como estudiante del curso superior de cocina. Movida por el deseo de montar su propio negocio, Ana decidió estudiar en esta escuela. "Nos enseñan de todo: desde cocina tradicional y típica de Jaén y Andalucía, hasta cocina más innovadora", aunque eso sí, tendiendo como protagonista en todas ellas al aceite de oliva jiennense. Ana va por el

segundo curso de su especialidad y ve su futuro muy cercano. "Tengo ganas de terminar para ponerme a trabajar en esto, que es lo que me gusta", explica esta joven de 25 años.

Quien sabe, quizá dentro de unos años le ocurra como a Julio Vázquez, tutor y profesor del primer curso superior de cocina. Hace cinco años que terminó sus estudios en "La Laguna". Formaba parte de la primera promoción de alumnos que se tituló en esta escuela de hostelería y desde su graduación fue adquiriendo conocimientos y experiencias en varios restaurantes. Hoy se dedica a la enseñanza de los que, como él, quieren ser cocineros. Desde la cocina que comparte con sus alumnos, afirma que "el éxito del centro radica en que se les enseña lo que verdaderamente demanda el sector para convertirlos en grandes profesionales".

Oferta formativa

Curso superior de gestión
y servicio de restaurante-bar

Curso superior de cocina

Curso de repostería, pastelería
y panificación

Curso superior de recepción
hotelera

Curso de regiduría
de alojamientos hoteleros

Curso de mantenimiento
de instalaciones hoteleras

Impulso a la creación de empresas en la Sierra de Cádiz

José Luis, Antonio, Mónica, Ana María, Consuelo, Francisco e Ismael viven en la Sierra de Cádiz, pero tienen algo más en común: son emprendedores y participantes en alguno de los proyectos Equal que se han puesto en marcha en la zona para potenciar el empleo y la creación y adaptación de sus empresas: ADAPTAGRO e ÍMPETUS.



Mónica (43 años, maestra), Ana María (41 años, animadora sociocultural), y Consuelo (41 años, monitora deportiva) se han unido para poner en marcha un proyecto empresarial que les permita gestionar la oficina de información turística de su municipio, Alcalá del Valle, y el centro de visitantes "Tomillo", donde quieren desarrollar actividades propias de un aula de la naturaleza, así como exposiciones y rutas arqueológicas por los pueblos blancos.

Con esta idea empresarial están participando en el proyecto Ímpetus, que trata de responder al problema de la alta tasa de desempleo y subempleo femenino y juvenil que se registra en la Sierra de Cádiz, una comarca que ocupa alrededor de 2.000 kilómetros cuadrados en el noreste de la provincia y que cuenta con 19 municipios y casi 120.000 habitantes.

Ímpetus se enmarca dentro de la segunda convocatoria de la Iniciativa Comunitaria Equal y está cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE) y la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía. El proyecto trata de fomentar el espíritu emprendedor y facilitar al máximo la creación de empresas en la Sierra de Cádiz.

Para facilitar a los emprendedores la tarea de iniciar una actividad empresarial, se ofrece asesoramiento personalizado, integral e in-situ durante todo el proceso de creación de sus empresas. Del mismo modo, se pretende aprovechar las infraestructuras no utilizadas de la comarca serrana vinculadas a los recursos endógenos.

"Creemos que la formación empresarial es muy importante antes de empe-

zar el proyecto - comenta Mónica, una de las participantes - pues nos ayuda a prever las acciones. Además, los técnicos del proyecto Equal no sólo mejoran nuestra formación profesional sino que favorecen nuestra autoestima, lo cual es muy importante al momento de tomar decisiones".

"Hasta ahora hemos realizado los dos primeros módulos de formación teórica - nos aclara Ana María - y estamos a punto de comenzar el tercero, antes de iniciar las prácticas empresariales. Además nos han dado la posibilidad de participar en una mesa redonda con mujeres empresarias, en el Primer Encuentro Comarcal que se realizó en Villamartín. De forma paralela nos han ofrecido tutorías y asesoramiento personalizado con toda la información que necesitamos".

Las tres futuras socias destacan como un aspecto muy positivo la formación que reciben y la posibilidad de conocer experiencias similares en países europeos. Cuando les preguntamos de qué manera va a contribuir el proyecto Equal a su idea de negocio, Mónica afirma contundente que "participar nos da optimismo y nos fortalece como mujeres empresarias, dándonos la posibilidad de relacionarnos con otras personas que quieren poner en funcionamiento su idea, aportándonos información, insertándonos en el ámbito internacional, ya que es un proyecto que colabora con socios en otros países comunitarios y se realizan intercambio de experiencias con ellos, y dándonos el apoyo necesario para empezar y continuar en este desafío que es crear trabajo".

El colectivo prioritario de Ímpetus está formado por mujeres de cualquier edad y jóvenes de hasta 35 años. Además tienen especial interés las personas en situación de economía sumergida, con problemas personales y familiares o que hayan pasado por programas de formación y empleo sin haber conseguido su inserción laboral.

"Todas las personas -continúa Consuelo- que van a emprender una actividad económica deberían participar en proyectos de este tipo, ya que la formación y el asesoramiento continuo son indispensables para garantizar el éxito, al menos inicial, de la actividad. Otro aspecto es que en los grupos de formación se comparten vivencias enriquecedoras y alentadoras. Además, en todo momento nos

hacen sentir que nuestra idea es valiosa y que vale la pena arriesgarse a realizar esta experiencia".

Mónica ve el futuro con optimismo: "Sabemos que en principio las pequeñas empresas no dan grandes ganancias, hasta que no transcurra un tiempo prudencial. Aspiramos a poder costear nuestros gastos de Seguridad Social e impuestos, a seguir invirtiendo, pero, sobre todo, a demostrar a nuestro pueblo que una actividad económica alternativa como el turismo, es posible. Que las mujeres pueden desarrollar tareas empresariales y autoempleo, ya que somos uno de los grupos menos favorecidos por nuestra economía pero que tenemos suficiente cantidad de recursos para emprender desafíos de este tipo. Aspiramos a que nuestro pueblo





Consuelo, Ana María y Mónica, emprendedoras.

sea conocido, que se dinamice a través del turismo y que se valore el importantísimo patrimonio que se posee en este lugar”.

De Alcalá del Valle, nos dirigimos a Villaluenga del Rosario, una población de no más de 500 habitantes, muy cercana a Ubrique y Grazalema. Allí encontramos a Francisco Alexander Timaure y Diego Barea, dos jóvenes de 25 y 24 años, con formación en animación física y deportiva. Nos comentan que se interesaron por Ímpetus con la intención de crear una empresa de turismo activo y organizar actividades de aventura en la sierra, excursiones, semanas verdes, etc.

“El proyecto Equal nos ha permitido realizar dos cursos de formación, uno de informática y otro de habilidades sociales -nos comentan-. Este último ha estado muy bien, porque en el mundo de la empresa es fundamental saber relacionarse con las personas, moverse con fluidez y confianza. Hasta ahora los profesores que hemos tenido han sido muy buenos. Dentro de un mes haremos un curso de gestión empresarial y podremos empezar a plantear nuestro plan de negocio, que seguro nos va a permitir adaptar nuestra idea inicial e introducir cosas que no habíamos tenido en cuenta.

“Otra de las ventajas del proyecto -continúan- es que te permite tomar contacto con personas que tienen proyectos similares y con institucio-

nes públicas que pueden apoyarte. Los meses de madrinazgo, en los que haremos prácticas en una empresa en labores de gestión, serán muy importantes para conocer cómo se organiza el trabajo en una empresa”.

Isabel Ramírez, responsable del proyecto Equal en la Mancomunidad de Municipios de la Sierra de Cádiz afirma que “Ímpetus ha sido diseñado basándonos en las lecciones aprendidas en otros programas de lucha contra el desempleo que se han puesto en marcha en la Sierra de Cádiz y, por otro lado, en las oportunidades de negocio que existen en la comarca. El principal objetivo es eliminar los problemas que encuentran las mujeres y los jóvenes a la hora de emprender, como son, la falta de experiencia laboral, su dificultad de acceso a recursos económicos, financieros y de infraestructuras, y la falta de autoestima, de formación empresarial apropiada y de cultura emprendedora”.

Entre las experiencias que precedieron a Ímpetus se encuentra el proyecto Adaptagro, llevado a cabo durante la primera convocatoria de la Iniciativa Equal, entre junio de 2002 y junio de 2004. Su objetivo fue el de adaptar las empresas y trabajadores agrarios de la comarca de la Sierra de Cádiz al nuevo contexto agroalimentario mundial, a través de la asunción de nuevas tecnologías de producción agraria y la agricultura ecológica.

Es el caso de Isabel Olmedo y José Luis Ortega, un matrimonio que había invertido en una parcela de poco más de una hectárea y daba sus primeros pasos en la agricultura. Isabel comenta que conocieron el proyecto “por mediación del agente de desarrollo local del municipio. Nos estábamos iniciando en el mundo de la agricultu-

ra y queríamos ver qué recursos teníamos a nuestro alcance”.

“Las actividades formativas -continúa Isabel- fueron muy interesantes: el monitor nos puso al día sobre cultivo ecológico, sobre las posibles enfermedades que pueden afectar a las plantaciones, etc.” Gracias a Adaptagro, Isabel y José Luis gestionan en la actualidad una explotación hortofrutícola, con cultivos al aire libre y bajo plástico, basada en la producción ecológica, y se han asociado junto a otros agricultores en la Cooperativa de los Pueblos Blancos.

Antonio Mulero (Prado del Rey, 45 años) participa también en esta cooperativa. Se animó a participar en Adaptagro porque ya se dedicaba a la agricultura ecológica y quería ampliar sus conocimientos en este ámbito. Destaca algunas actividades “como la elaboración del plan de cultivo y siembra, o un viaje a Italia para ver cómo se trabaja allí con la agricultura ecológica”.

Antonio tomó parte en varias acciones formativas del proyecto. “Adaptagro me permitió mejorar mis conocimientos -nos explica- y mi capacidad de relación con las personas, mis habilidades sociales, que son muy importantes en la relación con clientes y proveedores. Es una experiencia que recomendaría a todos los emprendedores”.

Eduardo Gómez uno de los coordinadores del proyecto Equal, afirma que “Adaptagro permitió adaptar alrededor de 200 empresas del sector agrario de la zona, y aproximadamente 20 industrias agroalimentarias. El número total de participantes en algunas de las acciones del proyecto puede situarse en torno a los 350”.

Aprobado en experiencia

Programa EPES: experiencias profesionales para el empleo

Amelia Serrano tiene 26 años y es una de las 117 personas que han logrado su inserción laboral gracias a su participación en este programa con el que la Consejería de Empleo, a través del Servicio Andaluz de Empleo y la red de unidades Andalucía Orienta, intenta potenciar la inserción laboral de los andaluces desempleados.



La experiencia es la mejor asignatura para conseguir un empleo. Por ello, el Servicio Andaluz de Empleo, a través del programa EPES, da la oportunidad a los desempleados andaluces de hacer prácticas en empresas con el fin de potenciar su integración e inserción laboral. Hasta la fecha 117 personas han logrado un empleo gracias a estas experiencias profesionales.

Cuando Amelia se interesó por el programa de Experiencias Profesionales para el Empleo (EPES), no podía imaginarse que, gracias a él y pocos meses después de realizar sus prácticas en una residencia de mayores en San José de la Rinconada, conseguiría un trabajo adecuado a su categoría profesional, como licenciada en psicología.

“La experiencia ha sido muy buena nos comenta en una pausa del taller que imparte en la residencia de mayo-

res- se la recomiendo a todas las personas desempleadas que realmente quieren encontrar un trabajo”. Aunque las prácticas no siempre culminen con un contrato laboral, todos los que han estado vinculados a EPES coinciden en que se les han abierto muchas más posibilidades a la hora de buscar un empleo.

El programa EPES se creó en febrero de 2004. Desde entonces se han ejecutado 17 proyectos en toda Andalucía, con los que se ha tratado de favorecer a los colectivos con mayores dificultades, por ejemplo, personas con discapacidad, minorías étnicas y personas en riesgo de exclusión. Durante 2006 el número de proyectos se duplicará, alcanzando los 34.

Si en 2005 participaron en EPES 574 andaluces, durante 2006 serán más de

1.000 las personas beneficiarias de este programa, con el que, a través de visitas a empresas, entrevistas con profesionales, prácticas en entidades y formación laboral, las personas participantes podrán ampliar su abanico de posibilidades en la búsqueda de trabajo.

Celia Salina Marín, directora de Empleo de la Fundación Gerón, entidad colaboradora del programa Andalucía Orienta y participante en el programa EPES, nos explica que “este programa es la mejor forma de que los empresarios conozcan cómo trabajan los alumnos y de que éstos tengan la posibilidad de demostrar sus cualidades”.

“Un buen ejemplo lo tenemos en Amelia, que entró en este programa a través de Andalucía Orienta y bajo la tutoría de Fundación Gerón”, nos comenta Celia. “El primer paso fue localizar la empresa donde realizar las prácticas,

que en su caso fue esta residencia de San José de la Rinconada. Posteriormente se formalizó el contrato de prácticas, avalado por el Servicio Andaluz de Empleo”.

Amelia se formó en esta residencia de mayo a agosto de 2005. **La duración de las prácticas del programa EPES es de entre 2 y 6 meses, durante los cuales los participantes trabajan 20 horas semanales (5 diarias) en las empresas y dedican 1 día a la formación. Por la realización del trabajo, reciben una beca de aproximadamente 300 euros y están cubiertos con un seguro de responsabilidad civil.**

Asimismo, las prácticas están supervisadas por un tutor que analiza semanalmente el trabajo realizado por el participante y que mantiene una comunicación constante con las dos partes implicadas para asegurar la buena marcha de las prácticas.

Un día a la semana, Amelia dejaba su trabajo en la residencia de ancianos para hacer un seguimiento de las prácticas con su tutora, M^ª Gracia Florido, quien señala que, “además de controlar que se cumpliera lo establecido por las partes implicadas, hemos tratado de mantener informados a todos los participantes”.

Además de este control, Amelia recibía, junto a otros participantes en el programa EPES, formación en materia de prevención de riesgos laborales, gestión del tiempo o técnicas para la búsqueda de empleo. Gracias a esta formación multidisciplinar, el alumnao consigue una integración total en la empresa, además de adquirir conocimientos y habilidades prácticas.

M^ª Carmen Sánchez, trabajadora social de la residencia y compañera de Ame-



Amelia trabaja en la Residencia Vitalia, en la Rinconada.

lia, explica cuál es, desde su punto de vista, la principal ventaja del programa EPES: “Desde el primer día, Amelia demostró sus cualidades con los ancianos y una gran iniciativa para poner en marcha actividades y proyectos, aspectos que la convirtieron en una persona indispensable. Por ello, tras la realización de estas prácticas la dirección de

la residencia decidió contratarla. Ahora trabaja diseñando e impartiendo talleres a los residentes del centro”.

“¿Que cuál es el balance? - responde Amelia - Pues, muy positivo. Entre el director y yo fuimos perfilando mi puesto en función de lo que yo podía ofrecer al centro y el centro a mí. Ha sido una oportunidad única”.



M^ª Gracia, Celia, Amelia y M^ª Carmen durante una tutoría.

RSC en empresas andaluzas

Iniciativas para favorecer la integración social y la igualdad de oportunidades, proyectos asistenciales, actividades culturales o programas de apoyo a la investigación y al desarrollo sostenible, son tan sólo algunas de las actividades relacionadas con la RSC que actualmente desarrollan las empresas y entidades andaluzas que protagonizan este reportaje.



El Monte

En octubre de 2004, El Monte se convirtió en la primera caja de ahorros andaluza y la tercera de España en adherirse al Pacto Mundial de Naciones Unidas. Para Fernando Navarro, coordinador de RSC de la entidad, "los comportamientos y prácticas responsables constituyen parte imprescindible de los motivos fundacionales de El Monte y uno de estos motivos es construir una sociedad mejor y más justa".

Entre las actividades de RSC desarrolladas por El Monte destacan, por su impacto y difusión, aquellas relacionadas con su Obra Social. Cabe mencionar la cooperación al desarrollo, a la que la entidad destina con carácter permanente el 0,7% de los beneficios netos desde 1998; por otro lado, su acción social, que en el periodo 2005/06 se centra principalmente en subvencionar

proyectos relacionados con el fomento de la integración social y la igualdad de oportunidades, con una dotación que asciende a 1 millón de euros. En el ámbito cultural, la Fundación El Monte, creada en 1992, desarrolla un intenso programa que es punto de referencia en la oferta cultural andaluza, y que ha recibido múltiples reconocimientos desde distintas instituciones.

Por otro lado, "nuestra política laboral incluye múltiples medidas que facilitan al personal la conciliación de su vida familiar con la profesional", comenta Fernando Navarro. Entre otras medidas, destacan las ayudas económicas para sufragar gastos de guardería por cada hijo menor de 3 años; la existencia de una guardería propia en nuestra escuela de formación de Sevilla; la reducción de jornada por cuidado de hijo menor de 8 años; así como la posibilidad de disfrutar de una excedencia voluntaria

hasta que el hijo cumpla 3 años, con reserva del puesto de trabajo y sin limitaciones para participar en pruebas de promoción durante la excedencia.

Del mismo modo, tanto mujeres como hombres pueden disfrutar de una reducción de la jornada durante una hora para la lactancia -bien al principio, bien al final de la jornada- o de dos periodos de 30 minutos a lo largo de la misma. Este derecho es extensivo a los trabajadores temporales. La reducción horaria por lactancia se puede sustituir por 15 días de permiso retribuido que se pueden sumar al permiso por maternidad.

Abengoa

La acción social es una práctica real en Abengoa desde su creación en el año 1941. "En Abengoa, la responsabilidad

social corporativa es considerada como un factor estratégico -comenta Cristina Poole Quintana, responsable de RSC en la organización- es uno de los pilares fundamentales de nuestra estrategia presente y futura". La compañía suscribió el Pacto Mundial de Naciones Unidas en el año 2002. Sus compromisos con la sociedad se refieren a cuatro ámbitos fundamentales: calidad, medio ambiente, mejora continua, e I+D. En el último informe de responsabilidad social corporativa de Abengoa, el referido al año 2004, se estima que la inversión en políticas de RSC por parte de la empresa durante 2004, ascendió casi a cuatro millones y medio de euros.

Por citar un ejemplo concreto, Abengoa Bionergía, en colaboración con CEPSA, acaba de presentar un importante proyecto en el ámbito medioambiental. Se trata de la construcción de una planta de 200.000 toneladas de biodiesel en la refinería "Gibraltar" (San Roque- Cádiz), con la que se contribuye a la reducción de las emisiones de gases efecto invernadero y a la disminución de otros componentes con impacto en el medio ambiente.

Por otro lado, desde los años ochenta, la Fundación Focus-Abengoa realiza una intensa labor vertebrada en tres ejes: educativo, asistencial y cultural. En la actualidad, la Fundación exhibe una de las grandes exposiciones de pintura española del panorama internacional organizadas esta temporada. La exposición "De Herrera a Velázquez. El primer naturalismo en Sevilla" coproducida por la Fundación Focus-Abengoa y el Museo de Bellas Artes de Bilbao, se exhibe hasta final de febrero de 2006 en el Hospital de los Venerables de Sevilla.

Macpuarsa (MP)

La Fundación Valentín de Madariaga y Oya (VMO), creada en 2003, se ocupa de desarrollar las actividades no directamente empresariales de la Corpora-

ción Industrial MP. Los fines esenciales de esta fundación son los de fomentar, organizar, coordinar, divulgar y financiar iniciativas y actividades en el ámbito de la educación, la empresa y el medio ambiente y la responsabilidad social corporativa.

Según Carmen Calleja, vicepresidenta de la Fundación, "el sistema de gestión empresarial asumido por toda la Corporación desde sus comienzos, incorpora valores de la RSC como son el desarrollo de directivos mediante la promoción por resultados e igualdad de oportunidades, el desarrollo continuo, la calidad al cliente, y el disfrutar trabajando, entre otros".

Entre las líneas de trabajo asociadas con el desarrollo sostenible, la Fundación edita anualmente el Informe de Sostenibilidad de la Compañía, acorde a los estándares GRI, y participa, entre otras, en la Estrategia Andaluza de Educación Ambiental (iniciativa de las consejerías de Medio Ambiente y Educación y Ciencia).

Por otro lado, en 2003 dio comienzo un ambicioso proyecto ("Escuela de Formación Aplicada") que busca la integración entre Empresas - Universidad - Centros de Formación Profesional, con el objetivo de facilitar la incorporación de los jóvenes desempleados andaluces al mercado laboral. Hasta la fecha alrededor de 250 jóvenes han participado en el proyecto.

En el ámbito de la Universidad se trabaja en la Cátedra VMO, de iniciativa privada, que potencia el legado que Valentín de Madariaga dejó relativo a la Organización de Empresas a través de la Ingeniería del Marco Institucional (IMI). En esta línea, la Fundación trabaja en un proyecto denominado IMI Sostenible, que busca la integración de las pautas de sostenibilidad al modelo de gestión empresarial IMI y el diseño de una herramienta que facilite su aplicación.

Isofotón

"En Isofotón -afirma Ernesto Macías, director de Marketing y Relaciones Institucionales- existe un auténtico compromiso hacia la sociedad, a favor de los Objetivos de Desarrollo para el Milenio de la ONU, el respeto por el medio ambiente, y la lucha contra la pobreza". Isofotón se incorporó al Pacto Mundial de la ONU en 2002. Desde ese momento se decidió diseñar una estrategia de RSC que tuviese a los principios del pacto como eje central de esta iniciativa. "No obstante, dada la naturaleza de nuestra actividad y producto -comenta Ernesto Macías- los valores de RSC han sido algo intrínseco a nuestro trabajo desde los inicios de Isofotón".

Entre las acciones más destacadas en materia de RSC, el director de Marketing y Relaciones Institucionales de Isofotón destaca la creación de la Fundación Energía Solidaria en 2005, como iniciativa impulsada por los empleados de Isofotón y respaldada por la dirección, la puesta en marcha de actividades sociales, culturales y deportivas para los trabajadores, que consiguen ofrecer unas alternativas al empleado más allá de sus funciones laborales, fomentando el orgullo de pertenencia a la compañía; los esfuerzos en la conciliación de la vida familiar y laboral, así como el compromiso con los Objetivos de Desarrollo para el Milenio, a través de la apuesta por la electrificación rural en países en vías de desarrollo, como uno de los pilares estratégicos de la compañía.

Las acciones de RSC se comunican en Isofotón a través de varios canales: a nivel interno, mediante la revista interna (Isonews), los boletines de marketing y el envío de información sobre apariciones relevantes en medios de comunicación; y a nivel externo, mediante el envío de comunicaciones y notas de prensa, la página web, así como la publicación de la Memoria Anual.

PRIMERA LÍNEA

Líneas metodológicas en orientación profesional y laboral desde una concepción compleja

Carlos Infante

Doctor en Pedagogía y Técnico del Centro
de Referencia para la Orientación de Sevilla

La orientación como sistema entre sistemas

El mercado de trabajo es un macrosistema que, como tal, intercambia constantemente información con el ecosistema¹ en busca de su propio equilibrio estructural y su auto-organización. Bajo una relación de interdependencia, la orientación y la formación constituyen microsistemas auto-organizadores, dinámicos y dialógicos, que se matizan en el complejo entramado laboral. La orientación, en este esquema, actúa como sistema de sistemas encauzando el proceso optimizador del ser humano en el entramado laboral-competencial. La orientación, pues, se concibe como una acción que permite generar en el individuo procesos de adaptación/integración o procesos innovadores y re-estructuradores en la realidad sociolaboral en el que se encuentra inmerso.

Las actuales exigencias del mercado laboral obligan a conceptualizar un modelo de inserción socio-laboral más allá de la acumulación de una serie de habilidades cognitivas y de destrezas propias de cualquier actividad profesional, fomentándose la especialización en un campo profesional concreto y, además, la identificación autónoma con el ámbito sociolaboral. Una autonomía, por otra parte, que en el campo de trabajo del desarrollo profesional se ha definido como una forma socio-profesional de

intervenir en el mercado, por cuanto aquélla representa un modo de expresar la propia identidad profesional².

En consecuencia, la optimización humana desde la orientación profesional y laboral implica un desarrollo consciente, voluntario y autónomo de los recursos exógenos y endógenos de la persona. Esta, y en base al principio de recursividad organizacional³, se implica en un proceso constructor y constructivo de sí misma, y a través de (in-)evoluciones, su entidad profesional y personal va (re-)estructurándose mediante subprocesos complejos de adaptación-desadaptación, sincronía-asincronía y aprendizajes-desaprendizajes. Así, **los procesos de orientación que emprende una persona se desarrollan con un sentido de maduración socio-personal y profesional constantes, bajo el impacto de los factores del entorno** ante los cuales -susceptibles de incidir con mayor o menor intensidad en el devenir profesional de una persona- debe hacer frente.

Apuntes metodológicos discursivos en orientación profesional y laboral

En conexión con la concepción ecológica y compleja de la orientación señalada, los teóricos de la orientación están

cada vez más interesados en aproximaciones que caracterizan a la persona y al entorno en términos más dinámicos, frente a posturas más tradicionales, en las que predomina el estatismo entre los elementos que conforman la realidad socio-laboral.

Identificar líneas metodológicas para **la orientación desde la perspectiva sistémica supone ir más allá del desarrollo de técnicas y procedimientos en intervención. Implica un "co-hacer" entre los participantes** desde posiciones teóricas constructivistas⁴, que supera las clásicas aproximaciones en torno al desarrollo profesional basadas en una orientación excesivamente centrada en la correspondencia de rasgos personales con los atributos derivados del mercado laboral⁵. Las siguientes líneas de trabajo se orientan en este sentido apuntado:

1. La teoría de la complejidad.

Recientemente algunos autores han empezado a investigar el potencial que tiene la teoría de la complejidad para la comprensión del desarrollo profesional. Al comienzo de este trabajo se ha planteado un acercamiento complejo a lo que denominamos como la "ecología de la orientación laboral y profesional". En base a esta, consideramos dos aspectos claves en los planteamientos metodológicos en orientación desde la teoría de la complejidad: (a) ser conscientes de que -como seres humanos- nos erigimos como sistemas abiertos y por ende, debemos bregar con el azar y la incertidumbre en el proceso de intervención; y (b) considerar nuestras acciones en orientación desde la recursividad. El papel del profesional orientador sería el de analizar desde un punto de vista evolutivo el desarrollo profesional desde el campo de opciones y probabilidades reales de la persona orientada -lo que se denomina "zona de alternativas aceptables"⁶ - y realizar una labor conjunta en el desarrollo de aquellas opciones consensuadas. No se trata, pues, de una aproximación a la orientación que pretenda buscar causas, sino de favorecer desde la labor orientadora y en un marco ecológico, que el cliente comprenda sus patrones de conducta y los procesos formativos y laborales que lo caracterizan, para actuar sobre/en base a estos.

2. El enfoque constructivista.

Con respecto al enfoque constructivista, queremos resaltar una cuestión sobre la que se debe hacer énfasis en intervención. Nos referimos al trabajo de los "significados" de los clientes a través de aproximaciones narrativas⁴. Desde

este enfoque, se presta especial atención a la interacción entre sistemas, ya que a través de las historias planteadas por los clientes se bosqueja un mapa de interrelaciones que permite de manera holística generar nuevos planteamientos para el cambio. A un nivel metodológico, la orientación vendría a ser "un proceso a través del cual se ayuda a los clientes a descubrir los "temas" y significados de su historia personal, con objeto de que puedan actuar en la dirección adecuada"⁴.



Se favorece así un papel más interactivo con el cliente, haciendo propio el proyecto de optimización humana que señalábamos anteriormente, y en el que se apelaba a un desarrollo consciente, voluntario y autónomo de los recursos exógenos y endógenos de la persona. Se promueve una metodología que se distancia de posiciones psicométricas (basadas en el uso de pruebas estandarizadas) y se define como esencialmente subjetivadora. Lejos de recoger datos, genera información para nuevas experiencias y trata de favorecer el autoconocimiento para la búsqueda de un empleo o (re-)cualificación a través de formación. En definitiva, es una forma de conocer(-se) antes de actuar sobre el mercado laboral. En este proceso de construcción narrativa, el cliente acentúa patrones de conducta y/o de pensamiento que considera deseables de desarrollar, al mismo tiempo que se aleja de aquellos otros que trata de minimizar o eliminar.

Desde esta "aproximación historiada" se cuenta con algunas técnicas de carácter cualitativo que, si bien requieren un espacio más amplio para su desarrollo, queremos al menos mencionarlas por su validez: "Línea vital"⁴, "Clasificación de tarjetas"⁴, "Círculo de roles de vida"⁷ o "Mapa conceptual de metas". Todas, en su conjunto, pretenden proveer oportunidades de desarrollo para una relación orientadora colaborativa, con un enfoque integral de los clientes a través de sus propias narrativas.

3. El "posicionamiento discursivo" de Davies, B. y Harré, R. (1990)⁸.

Se basa en la subjetividad negociada de Foucault. Bajo la premisa de que toda persona orientada "lleva consigo" -con más o menos consciencia- sus inquietudes vitales al proceso de orientación, se ofrece una gestión de la intervención a través de la interrelación de tres fases: reconstrucción (en la que se aborda el pasado del cliente), co-construcción (sobre el presente) y construcción (en la que se trazan líneas futuras de actuación). Guarda en común con el enfoque constructivista la negociación de significados, la correlación de "temas vitales" planteados por el cliente, la consideración de sus problemas/dificultades desde un punto de vista ecológico y no personalista, y el fomento de su toma de decisiones, lo que permite dimensionar sus opciones de desarrollo profesional/laboral.

El "posicionamiento discursivo" es una línea metodológica afín a las dos anteriormente presentadas. La teoría de la complejidad se erige como el marco epistemológico de las líneas metodológicas que se desprenden del enfoque constructivista y del "posicionamiento discursivo". No obstante,

la naturaleza de la teoría de la complejidad es dual, pues al mismo tiempo creemos que desde su dimensión teórica se deriva una forma de pensar directamente ligada a lo metodológico, al "hacer". Así, diferenciamos "hacer" de "aplicar", yendo éste último término más en la línea técnica de intervención, que aunque no la denostamos, creemos que previamente a las técnicas debemos considerar las líneas metodológicas que las inspiran. Las técnicas de intervención, así, no deben desligarse de sus respectivas metodologías.

Con esta idea principal, y a modo de conclusión, hemos presentado un marco epistemológico de la orientación laboral y profesional en correspondencia con tres líneas metodológicas de intervención. Unas líneas que pueden tener cabida en una estructura de servicios de orientación basada en la contextualización, la personalización, la voluntariedad, el desarrollo de itinerarios profesionales y el trabajo interdisciplinar.

Bibliografía

- ¹ Capra, F. (1998). La trama de la vida. Una nueva perspectiva de los sistemas vivos. Barcelona: Anagrama.
- ² Thuy, P. y otros (2001). El Servicio Público de Empleo en un mercado de trabajo cambiante. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- ³ Morin, E. (1995). Introducción al pensamiento complejo. Barcelona. Gedisa.
- ⁴ Brott, P.E. (2004). "Constructivist Assessment in career counseling". *Journal of Career Development*, 30, 3 (189-200).
- ⁵ Bright, J. y Pryor, R.G.L. (2005). "The Chaos Theory of careers: a user's guide". *The Career Development Quarterly*, Vol. 53, 4 (291-306).
- ⁶ Chen, C. (2002). Integrating the notion of chance in career development. In NATCON papers 2002. Ottawa, Canada: Human Resource Development Canada.
- ⁷ Brown, D. y Brooks, L. (1991). Career counselling techniques. Needham Heights, M.A.: Allyn y Bacon.
- ⁸ Davies, B. y Harré, R. (1990). En Winslade, J.M. (2005). "Utilising discursive positioning in counseling". *British Journal of Guidance and Counseling*, 33, 3.

Nuevos escenarios de aprendizaje

María Teresa Arias

Directora gerente del Consorcio Escuela de la Madera de Encinas Reales (CEMER)

El sistema formativo se encuentra inmerso en un proceso de continuos cambios, enmarcados en el conjunto de transformaciones sociales propiciadas por la innovación tecnológica y, sobre todo, por el desarrollo de las tecnologías de la información y de la comunicación, por los cambios en las relaciones sociales y por una nueva concepción de las relaciones tecnología-sociedad que determinan las relaciones tecnología-formación.

En la actualidad, los cambios en el contexto, exigen transformaciones en los modelos formativos, en los usuarios de la formación y en los escenarios donde ocurre el aprendizaje.

La enseñanza nacida de la industrialización se ha caracterizado hasta ahora y en relación al ambiente instructivo, por seguir una ley de tres unidades: unidad de tiempo, unidad de lugar y unidad de acción: todos en el mismo lugar, al mismo tiempo, realizando las mismas actividades de aprendizaje.

Este ambiente característico, comienza a desdibujarse al cambiar las coordenadas espacio-temporales que propician las telecomunicaciones, contribuyendo a facilitar el acceso a los recursos de aprendizaje a una mayor diversidad de personas y en diversas circunstancias.

Las redes de comunicación introducen una configuración tecnológica que potencia un aprendizaje más flexible y, al mismo tiempo, la existencia de nuevos escenarios del aprendizaje.

Si bien es cierto que las nuevas tecnologías pueden favorecer la calidad de la educación, éstas son solamente un instrumento que presenta contenidos para alcanzar un fin, que en el mejor de los casos tienen un enfoque pedagógico determinado. En este sentido, la calidad de sus contenidos es, o debiera ser, un motivo constante de preocupación. La incorporación de las tecnologías a la formación a distancia son eficaces si son concebidas y aplicadas con el propósito expreso de fomentar el aprendizaje y la cooperación.

En la era de la información, la forma específica de estructura social es la sociedad de redes. Lo característico de esta nueva sociedad no es el papel de la información y el conocimiento, sino el conjunto de nuevas tecnologías que han permitido a las redes constituirse como "seres" evolutivos con capacidad de adaptación. Lo importante es que las redes, por la estructura que les es inherente, descentralizan la actuación y permiten compartir el proceso de toma de decisiones (Castells, 2001). Desde esta perspectiva, **las comunidades de aprendizaje pueden incrementar su eficacia si aprovechan la posibilidad que el espacio electrónico ofrece para generar nuevos escenarios formativos y canales de intercambio y participación entre los diferentes implicados.**

La incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación al ámbito formativo ha dejado de ser una moda o un lujo para pasar a convertirse en una necesidad para una sociedad potentemente afectada por procesos tecnológicos como la nuestra.

Es difícil comprender el cambio brusco que en términos de relaciones sociales ha dado la sociedad y su incidencia en los procesos formativos, así como el impacto emocional que estos cambios han tenido sobre la humanidad.

Las emociones juegan un papel decisivo al momento de realizar tareas complejas que requieren tiempo y esfuerzo. Por ello el formador, debe saber manejar la inteligencia emocional, entendida como un conjunto de habilidades que abarquen la capacidad de motivarse y persistir frente a las decepciones, controlar el impulso, regular el mal humor, mostrar empatía hacia las demás personas y auto-conocerse.



Los recursos humanos son elementos claves en cualquier proceso de cambio y en el aumento de la productividad y competitividad de las organizaciones. Es por ello que el formador en unos casos, como el gerente en otros, deberán ser individuos de grandes dotes humanas, capaces de transmitir a los alumnos y empleados esa energía activa que estimule en todos un cambio paradigmático.

El aprendizaje colaborativo, es otro de los postulados constructivistas que parte de concebir a la formación como proceso de socioconstrucción que permite conocer las diferentes perspectivas para abordar un determinado problema, desarrollar tolerancia en torno a la diversidad y pericia para reelaborar una alternativa conjunta.

Los entornos de aprendizaje constructivista se definen como "un lugar donde los alumnos deben trabajar juntos, ayudándose unos a otros, usando una variedad de instrumentos y recursos informativos que permitan la búsqueda de los objetivos de aprendizaje y actividades para la solución de problemas" (Wilson, 1995).

La educación tradicional, favorecida por los modelos sociopolíticos convencionales, lejos de favorecer el proceso antes descrito, se ha empeñado en exaltar los logros individuales y la competencia, por encima del trabajo en equipo y la colaboración.

Si bien el conductismo planteaba la absoluta dependencia del formador, quien dominaba la situación educativa y dominaba en el aula sobre sus alumnos, al hablar de aprendizaje colaborativo no traspasamos esta situación al grupo, su esencia es mucho más compleja y enriquecedora: **en el aprendizaje colaborativo cada participante asume su propio ritmo y potencialidades, impregnando la actividad de autonomía**, pero cada uno comprende la necesidad de aportar lo mejor de sí al grupo para lograr un resultado sinérgico, al que ninguno accedería por sus propios medios; se logra así una relación de interdependencia que favorece los procesos individuales de crecimiento y desarrollo, las relaciones interpersonales y la productividad.

Por otra parte, el aprender en forma colaborativa permite al individuo recibir retroalimentación y conocer su propio ritmo y estilo de aprendizaje, lo que facilita la aplicación de estrategias metacognitivas para regular el desempeño y optimizar el rendimiento; por otra parte, este tipo de aprendizaje incrementa la motivación, pues genera en los individuos fuertes sentimientos de pertenencia y cohesión, a través de la identificación de metas comunes y atribuciones compartidas, lo que le permite sentirse "parte de", estimulando su productividad y responsabilidad, lo que incidirá directamente en su autoestima y desarrollo.

Según Díaz Barriga (1999) el aprendizaje colaborativo se caracteriza por la igualdad que debe tener cada individuo en el proceso de aprendizaje y la mutualidad, entendida como la conexión, profundidad y bidireccionalidad que alcance la experiencia, siendo esta una variable en función del nivel de competitividad existente, la distribución de responsabilidades, la planificación conjunta y el intercambio de roles.

Resulta importante resaltar la necesidad de comprender el verdadero significado del aprendizaje colaborativo, pues de lo contrario se corre el riesgo de promover experiencias caracterizadas por actitudes individualistas, en las que prevalecen los conflictos, frustraciones y complejos de los miembros del grupo y no se logra entablar una interacción favorable, que conduzca a la interdependencia positiva. Atendiendo el proceso desde la conformación misma del equipo, se producirá un aprendizaje que además de resultar rico en cuanto a los productos cognoscitivos logrados, a nivel interpersonal e intrapersonal se modela y aprende valoración y responsabilidad hacia el proceso formativo capacidad para conformar equipos de trabajo productivo y respeto por los demás y su trabajo.

En este punto, resulta importante tomar en cuenta que todo proceso grupal debe partir por la aceptación legítima de cada integrante, lograr niveles aceptables de comunicación y confianza, que permitan dar y recibir apoyo y resolver asertivamente los conflictos que de continuo se presentan en las relaciones humanas, para poder tomar decisiones conjuntas que favorezcan la consolidación como equipo.

El desarrollo de las nuevas tecnologías y su utilización en el proceso formativo, así como en la empresa, requiere del soporte que proporciona el aprendizaje colaborativo para optimizar su intervención y generar verdaderos ambientes de aprendizaje que promuevan el desarrollo integral de los alumnos y de los trabajadores.

Cabe destacar que, para promover el verdadero logro de experiencias de aprendizaje colaborativo, se debe partir de la constitución de pequeños grupos, entre dos y cuatro integrantes que pueden ser: alumnos, empresas, asociaciones, etc. Por otra parte, el lapso durante el cual se dará el trabajo conjunto también interviene en el logro, pues aquellos que prolongan la duración de las sesiones de trabajo tendrán oportunidad de conocerse mejor e integrarse efectivamente para generar aprendizaje; así como el desarrollo de las habilidades sociales para su exitosa inserción en el grupo. Desde el CEMER, se viene trabajando desde este modelo formativo, y los resultados están siendo muy satisfactorios e interesantes.

Bibliografía

- Wilson, J.D. (1995). Como valorar la calidad de la enseñanza. Madrid. Paidós
- Castells, M. (2001). La Galaxia Internet. Madrid. Editorial Plaza y Janés.



AL DÍA

La Junta destina en 2005 casi 162 millones de euros a 301 proyectos de Escuela Taller, Talleres de Empleo y Casas de Oficio

La Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía aprobó en el año 2005, 301 proyectos de escuelas taller, talleres de empleo y casas de oficio, de los que se benefician 8.203 andaluces desempleados. Para el desarrollo de estas acciones, creadas para favorecer y aumentar la inserción laboral de personas desempleadas, la Consejería destinó una inversión superior a los 161,8 millones de euros. Se trata del segundo reparto realizado por la Junta desde el traspaso por parte del Gobierno central, en 2004, de las políticas activas de empleo. Además, el número de actuaciones supera en un 38,7% a las del primer reparto, correspondiente al ejercicio 2004, cuando se concedie-

ron 217 acciones que beneficiaron a 5.000 andaluces, con una inversión de más de 98 millones de euros.

Las escuelas taller, talleres de empleo y casas de oficio son proyectos de carácter temporal que persiguen la inserción laboral de los participantes. Para ello, se alternan la formación y el aprendizaje con el trabajo productivo. Estas acciones permiten, además de la recuperación del patrimonio, la profesionalización de los participantes, mayores de 25 años en el caso de los talleres de empleo y menores de 25 en los otros dos programas. Estos programas mixtos de empleo y formación tienen como fin la ocupación de personas que tienen especiales dificultades para insertarse en el mercado de trabajo. En este sentido, los jóvenes, los parados de larga duración, las mujeres o las personas con discapacidad son algunos de los colectivos más afectados por problemas laborales y que por

lo tanto pueden obtener mayores beneficios con la participación activa en estas acciones. Los participantes de estos proyectos adquieren la formación profesional y práctica laboral necesaria para su inserción laboral, realizando obras y servicios de utilidad pública o interés social.

De los 301 nuevos proyectos aprobados en 2005, 112 correspondieron a escuelas taller, 171 a talleres de empleo y 18 a casas de oficio. El reparto de la inversión, que tuvo como criterios básicos el peso real del empleo de cada territorio y el nivel de inserción laboral previsto en el proyecto, ha contemplado además una partida especial de 6,2 millones de euros para 14 proyectos en las provincias de Huelva y Sevilla, que beneficiarán a 350 desempleados, como compensación por las pérdidas registradas en los incendios del verano del año 2004.

En todas las provincias andaluzas se desarrollarán más de una veintena de programas de los que, en total, se benefician más de 8.200 personas.

Teniendo en cuenta los proyectos aprobados en 2004, que se encuentran actualmente en funcionamiento, y los aprobados en 2005, Andalucía cuenta con 518 Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo, que benefician a más de 13.200 andaluzas y andaluces desempleados, con una inversión de más de 259 millones de euros.

Provincia	Proyectos aprobados en 2005	Nº de alumnos	Inversión (millones de euros)
Almería	20	368	+ de 6,5
Cádiz	48	1.300	+ de 26,0
Córdoba	41	1.034	+ de 20,5
Granada	40	913	+ de 16,5
Huelva	29	726	+ de 13,5
Jaén	26	688	+ de 14,0
Málaga	33	998	+ de 20,0
Sevilla	64	2.166	+ de 43,0
Total	301	8.203	161,817

El Centro de Industrias del Ocio de Mijas formará a 2.500 alumnos durante su primer año

El Centro Andaluz de Formación Integral de las Industrias del Ocio (CIO) de Mijas (Málaga) presentó el pasado 20 de enero su programa formativo para el primer año de funcionamiento, en el que está previsto incluir masters de alta especialización en dirección de empresas turísticas y 89 especialidades distintas, según explicaron los responsables de la Unión Temporal de Empresas que gestionará el centro, perteneciente a la red de Consorcios Escuela de la Consejería de Empleo.

El consejero de Empleo, Antonio Fernández, presidió el acto de presentación del proyecto formativo a las empresas del sector, agentes sociales, entidades y administraciones participantes, y destacó que el CIO tiene el objetivo de ser referente andaluz de la formación en el sector turístico.

Durante el primer año de funcionamiento están planificadas 89 acciones formativas, que beneficiarán a 2.541 alumnos, con once categorías distintas

de nivel formativo y más de 80 especialidades relacionadas con el sector de las industrias del ocio. Durante el primer trimestre del año ya se iniciarán algunas actividades formativas con entidades colaboradoras, aunque la programación al completo del centro se pondrá en marcha en el segundo semestre del año.

El CIO ocupa una parcela de 30.866 metros cuadrados en plena Cala de Mijas, en unos terrenos estratégicos desde el punto de vista turístico, cedidos por el Ayuntamiento de esta localidad malagueña que además participa junto a la Consejería de Empleo en el Consorcio propietario de la instalación.

La Consejería de Empleo ha invertido 23,47 millones de euros en este complejo formativo que cuenta con un centro de formación, un hotel-escuela de cuatro estrellas con 60 habitaciones, un restaurante-escuela, una residencia con capacidad para 112 estudiantes, salón de actos, sala de convenciones, sala multimedia y amplias zonas de recreo y esparcimiento. Para este año, está previsto invertir 1,95 millones de euros para financiar el programa formativo.

El CIO nace con la adhesión al proyecto de 23 empresas del sector turístico, que facilitarán prácticas laborales e inserción a los alumnos, y otras 21 organizaciones y empresas que han mostrado su interés en establecer distintas líneas de colaboración.

En cuanto a la programación formativa estable del CIO, en el nivel superior está previsto desarrollar dos cursos de 18 meses de duración para 40 alumnos en gestión hotelera y turística y tres masters de hasta doce meses de duración para 60 alumnos en dirección y gestión de organizaciones turísticas, desarrollo turístico y cooperación internacional y planificación de inversiones hoteleras.

Para desempleados que opten a cursos de FPO, se impartirán especialidades de entre 80 y 2.150 horas para formar cocineros, camareros de sala y de pisos, regiduría de hotel, recepción hotelera y emprendedores turísticos. También se acogerán cursos más específicos en cuanto a tratamiento de césped; distintas profesiones relacionadas con el mantenimiento de campos de golf (caddie, uso de máquinas segadoras); organización de congresos o animación turística; entre otras especialidades.



De izquierda a derecha: Juan Manuel Fuentes, director general de Formación para el Empleo, Antonio Fernández, consejero de Empleo, Agustín Moreno, alcalde de Mijas; y Juan Carlos Lomeña, director provincial del SAE en Málaga.

La seguridad laboral acaparará el 60% del peso de la Inspección de Trabajo en 2006

El plan de inspección de trabajo para 2006 prevé dedicar el 60% de su volumen de trabajo a la prevención de riesgos laborales. Así lo destacó el consejero de Empleo, Antonio Fernández, durante la presentación, junto al director general de la Inspección de Trabajo, Raimundo Aragón, de los objetivos para 2006 del cuerpo de inspectores, unidad adscrita al Ministerio de Trabajo y coordinada por la Junta de Andalucía.

El programa, que prevé más de 74.000 actuaciones, tiene como nuevo reto lograr una inspección más asesora que sancionadora, si bien ésta será rigurosa en caso de riesgo de siniestralidad. De hecho, según subrayó el consejero, todas las provincias andaluzas cuentan con una unidad especializada en seguridad y salud laboral, cada una de ellas con un inspector encargado de controlar que se ejecuten los objetivos marcados. Estas unidades acaparan más del 60% del trabajo de la inspección.

El plan para 2006 se cimienta en cinco grandes ejes. El primero de ellos, el de prevención de riesgos laborales, prevé la realización de al menos 21.149 visitas, un 3,67% más que las de 2005. De éstas, destacan los 11.420 controles generales, durante todo el año, de riesgos en el sector de la construcción y 7.420 en otros sectores. Asimismo, se llevarán a cabo, entre marzo y junio, 1.160 visitas a obras de la construcción para analizar riesgos específicos como caída de altura, equipos de trabajo, zanjas o movimientos de tierra, así como 410 acciones por riesgos específicos en otros sectores. El 59,48% de las visitas programadas para el campo de la prevención de riesgos laborales se destinan al sector de la construcción.



A ello se sumarán las 2.451 actuaciones previstas para todo el año en investigación y comunicación de accidentes laborales, al tiempo que se hará un seguimiento a las empresas con mayor índice de siniestralidad. Se prevé investigar el 100% de los siniestros mortales y graves.

El segundo bloque, referente a empleo y contratación, contempla el control de la causalidad en los contratos temporales, analizando los casos de empresas con elevados índices de temporalidad. Se prevén 2.225 actuaciones durante el ejercicio 2006, continuando así con la campaña de control del fraude en la contratación temporal iniciada en 2005, haciéndola extensiva a más sectores de actividad. Asimismo, se realizarán 146 intervenciones para el control del cumplimiento de las medidas de integración laboral de los discapacitados. Como novedad para este eje, y a petición propia de la Consejería de Empleo, se llevarán a cabo 240 controles a las empresas que reciben subvenciones al fomento del empleo.

En materia de Seguridad Social, la Inspección prevé al menos 6.517 actuaciones, entre las que destacan los controles de los falsos autónomos, de las

deudas empresariales con el sistema de Seguridad Social; de las bajas por enfermedad fraudulentas; de la incompatibilidad de prestaciones o de las actas ficticias.

En cuanto a relaciones laborales, se han previsto al menos 4.755 acciones. Entre ellas, se realizarán 1.905 para el control del tiempo de trabajo; 2.450 para los salarios y 85 para posibles casos de discriminación laboral por cuestión de género. En este eje destaca también la función mediadora de los inspectores en los conflictos colectivos y huelgas, así como en el control del cumplimiento de las cláusulas normativas.

El quinto eje, sobre economía irregular y trabajo de extranjeros, acapara 39.235 visitas (un 10,83% más que en 2005), de las que la mayor parte, 35.685, serán acciones permanentes para la vigilancia del empleo sumergido, y 3.550 serán actuaciones específicas sobre sectores económicos destacados en cada provincia como hostelería, construcción, comercio y actividades estacionales. En este bloque se pondrá especial énfasis en controlar las condiciones de contratación de los inmigrantes regularizados.

Un 10 para la revista "Empleo"

El pasado mes de noviembre, coincidiendo con la inauguración del Foro del Empleo de ABC, fue presentado el número 10 de la revista "Empleo", uno de los principales canales de comunicación del Servicio Andaluz de Empleo (SAE) de la Junta de Andalucía. Con este número 10, la revista inició una nueva etapa, acompañada de importantes cambios tanto en la línea editorial como a nivel de imagen. La renovación ha permitido una mayor identificación con los lectores a través de la selección y tratamiento de los temas y la nueva línea de diseño dota a la revista de una personalidad e imagen propia.

En tema central del número de octubre tuvo por título "Europa: Objetivo Empleo" y sus contenidos giraron en torno a las políticas comunitarias en esta materia y su aplicación a nivel regional. Personalidades de primera línea como el comisario europeo de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, el ministro español



Rafael Bravo, director general de ABC Sevilla, Antonio Fernández, consejero de Empleo, y Álvaro Ibarra, director de ABC Sevilla, ojeando el número 10 de la revista "Empleo".

de Trabajo y Asuntos Sociales, el director de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como líderes regionales de sindicatos y de la confederación de empresarios, aportaron sus testimonios y puntos de vista a este amplio informe. Del mismo modo, el número 10 también recogía valiosas opiniones desde el ámbito académico en torno al futuro del modelo social europeo.

La publicación, de periodicidad cuatrimestral, se difunde tanto en papel

como en formato electrónico a través de la página web de la Consejería de Empleo. 20.000 ejemplares son distribuidos tanto a suscriptores personales como a centros de trabajo de la Consejería de Empleo, oficinas del SAE, organismos públicos, organizaciones sindicales, entidades públicas y privadas, etc. Del mismo modo, coincidiendo con el lanzamiento de cada número, se envía un newsletter con el sumario de contenidos a los 4.500 suscriptores de la edición electrónica.

La consejería presenta la cuarta ATIPE, correspondiente a la comarca de Guadix

La Consejería de Empleo presentó el pasado 13 de enero la Actuación Territorial Integral Preferente para el Empleo (ATIPE) correspondiente a la comarca de Guadix. Hasta la fecha se han dado a conocer cuatro de las nueve actuaciones previstas: Campo de Gibraltar, Bajo Guadalquivir, Zona Minera de Huelva y Comarca de Guadix.

El programa ATIPE tiene previsto cubrir un centenar de municipios

andaluces con una población cercana a los 1,6 millones de habitantes, que se beneficiarán de una mayor inversión en políticas activas de empleo y en formación para el empleo (FPO, formación continua, escuelas taller, proyectos de interés social, etc.), así como mayores incentivos a la contratación estable, que pueden alcanzar hasta dos veces el Salario Mínimo Interprofesional (15.390 euros) por contrato.

El Servicio Andaluz de Empleo (SAE) ha seleccionado hasta ahora nueve zonas de actuación, que se han denominado: Bajo Guadalquivir; Bahía de

Cádiz; Campo de Gibraltar; Valle del Guadiato; Comarca de Guadix; Zona de la Sierra- Condado de Jaén; Zona Minera de Huelva; Polígono Sur de Sevilla y Ciudad de Córdoba.

Los nueve territorios se han seleccionado teniendo en cuenta indicadores de desempleo global, especialmente entre jóvenes y mujeres; sus niveles de dependencia asistencial y de despoblación; si su población activa sufre una especial carencia formativa y si existe un mayor número de personas con riesgo de exclusión del mercado de trabajo.

Andalucía superó en 2005 la barrera de los tres millones de ocupados

El paro bajó en la comunidad autónoma el pasado año en 29.000 personas, un 5,33% respecto a 2004

Andalucía registró el pasado año la creación de 179.600 nuevos empleos y superó por primera vez la barrera de los tres millones de ocupados (3.025.200 personas, el 15,66% del total nacional), según se recoge en la última Encuesta de Población Activa (EPA) correspondiente al cuarto trimestre de 2005 y al balance del año. Con un crecimiento de la ocupación del 6,31% respecto a 2004, la comunidad aportó el 20% del total de empleo generado en toda España.

De acuerdo con los datos de la EPA, Andalucía fue durante el pasado año la cuarta comunidad autónoma en la que más se redujo el desempleo, con un descenso del 5,53% (29.000 personas). La tasa de paro se situó en el 13,83% (485.300 personas), un mínimo histórico en esta estadística.

En el análisis por provincias, el incremento de la ocupación durante 2005 fue generalizado en todas ellas: Huelva (14,02%), Málaga (8,72%), Sevilla (8,65%), Cádiz (6,71%), Jaén (5,46%), Granada (2,67%), Almería (1,29%) y Córdoba (1,28%).

Por su parte, el paro bajó el pasado año en las provincias de Córdoba (-26,98%), Cádiz (-19,25%), Sevilla (-16,48%), Málaga (-10,93%), Jaén (-5,28%) y Almería (-5,18%). Por el contrario, subió en Granada (45,54%) y Huelva (5,20%).

Con este cierre del año 2005, Andalucía ha sido capaz de generar en los últimos cinco años 702.000 nuevos

empleos y ha reducido el paro en 199.000 personas, prácticamente uno de cada tres parados menos que se han contabilizado en España en el último lustro.

En cuanto a los últimos datos de paro registrado, disponibles al cierre de esta edición y referidos al mes de diciembre, Andalucía fue en este mes la primera comunidad autónoma donde más bajó el paro con respecto al mes anterior, con 4.397 desempleados menos, y la tercera en términos relativos (-0,91%), lo que sitúa en las 480.961 personas el número de desempleados registrados. A nivel nacional se registró un incremento de 7.357 parados, un 0,35% más que en noviembre. En términos interanuales, la comunidad andaluza tuvo el pasado año un incremento de 28.305 parados con respecto a diciembre de 2004, un 6,25% más.

El descenso del paro andaluz en el mes de diciembre en comparación con

el mes de noviembre se debió especialmente a la caída en el sector servicios, con 8.432 parados menos (-3,13%); la agricultura, con un descenso de 2.056 desempleados (-7,01%); y el colectivo sin empleo anterior, con 1.126 parados menos (-1,42%). El desempleo subió ese mes en la construcción, con 6.373 parados más (10,53%); y la industria, con 844 personas más (1,79%).

Por el contrario, la subida del paro interanual en Andalucía se vio impulsada fundamentalmente por el sector de la agricultura, con un incremento de 10.343 desempleados (un 61,1% más que en diciembre de 2004); el colectivo sin empleo anterior, con una subida de 8.316 personas (un 11,95% más); y los servicios, con 6.615 (un 2,6% más). En la construcción y la industria el paro subió en 1.839 y 1.192 personas, un 2,83% y un 2,54% más, respectivamente.

Datos de empleo en Andalucía

Población de 16 años y más	6.370.200
Población activa	3.510.500
Población ocupada	3.025.160
Tasa de actividad	55,11%
Tasa de paro	13,83%
Tasa de empleo	47,49%

Fuente: INE (Datos oficiales EPA referidos al 4º trimestre de 2005).

Paro registrado	480.961
Contratos registrados	360.055
Contratos registrados (acumulado del año)	3.978.993
Tasa de paro (registrado sobre población activa)	13,70%

Fuente: SPEE/SAE (Datos oficiales referidos a diciembre de 2005).

Caja San Fernando y la Consejería de Empleo firman un convenio para financiar a las PYME

El pasado mes de noviembre el presidente de Caja San Fernando, Luis Navarrete, y el Consejero de Empleo de la Junta de Andalucía, Antonio Fernández, firmaron un convenio en materia de prevención de riesgos laborales que se enmarca dentro del protocolo general de colaboración, también suscrito por ambas entidades, para el diseño, establecimiento, desarrollo y difusión de programas cuya finalidad sea la promoción en este ámbito. Este acuerdo contempla además un protocolo específico por el que la entidad financiera destinará seis millones de euros para que 1.000 pequeñas y medianas empresas (PYME) mejoren su seguridad laboral.

Esta firma, en la que también estuvieron presentes los secretarios generales de los sindicatos UGT y CC.OO, Manuel Pastrana y Francisco Carboneiro, y el director general de la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA), Antonio Carrillo, tiene un vigencia de cuatro años, pero puede renovarse anualmente.

El convenio suscrito contempla, según informaron los firmantes del mismo, tanto la bonificación de proyectos de prevención en materia de organización, como la implantación de una estructura preventiva especializada. Asimismo, también atiende al diseño de sistemas de gestión y seguridad, a la contratación de servicios de prevención ajenos, a la elaboración de planes de prevención, a la formación de técnicos y trabajadores designados y a la contratación de técnicos de prevención.

Campaña de la Consejería de Empleo para celebrar el X aniversario de la Ley de Prevención

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales cumplió diez años el pasado año 2005. Para celebrar este aniversario, la Consejería de Empleo celebró, durante los meses de octubre y noviembre, una campaña de sensibilización dirigida a los trabajadores de aquellos sectores que tienen más riesgo de sufrir accidentes.

Bajo el lema "Diez años trabajando juntos para que tú cumplas muchos más", esta campaña, con la que se intentó llegar a más de 20.000 trabajadores y a más de 1.200 empresas de toda Andalucía, consistió en un expositor móvil que recorrió distintas obras de construcción, fábricas y polígonos industriales de toda Andalucía. En concreto, una caravana y cinco equipos móviles visitaron 80 factorías, 480 obras de construcción, 80 de ellas de gran envergadura; 32 polígonos industriales y 1.280 empresas. Estos equipos móviles mantuvieron un contacto directo con las empresas y los trabajadores, a los que entregaron ejemplares del Plan General de Prevención de Riesgos Laborales de Andalucía y folletos informativos sobre la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sobre las condiciones de seguridad laboral, además de material divulgativo como estuches de linterna, metros, niveladores, destornilladores o llaveros con referencias al X Aniversario de esta Ley.

La norma fue considerada por el consejero de Empleo, Antonio Fernández en el acto de inauguración de la campaña como un "hito y un cambio radical" respecto al modelo normativo anterior, ya que, a partir de ella, las políticas de prevención de riesgos se enfocaron hacia la protección de los trabajadores y hacia la extensión de una cultura preventiva en la sociedad.

La Comisión de Seguimiento hace una valoración "favorable" del Acuerdo de Concertación

La valoración global del primer año de vigencia del VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía es "positiva y favorable", según la Comisión General de Seguimiento, tanto por el nivel de ejecución alcanzado, ya que están iniciadas prácticamente el 90% de las 276 medidas previstas, como por la ejecución financiera, porque el gasto público que ha financiado las actuaciones asciende a 2.607 millones de euros, lo que supera el 25% del total previsto para los cuatro años.

Todo ello ha permitido una inversión inducida por las empresas privadas de más de 5.000 millones de euros, la creación o mantenimiento de aproximadamente 120.000 puestos de trabajo, y ha contribuido a crear unas 19.000 empresas, según se ha destacado en la comisión, de la que forman parte la Junta de Andalucía y los agentes económicos y sociales.

Sobre el avance en los objetivos fijados en el VI Acuerdo, la Comisión General de Seguimiento -formada por los consejeros de Economía y Hacienda, José Antonio Griñán; Innovación, Ciencia y Empresa, Francisco Vallejo; y Empleo, Antonio Fernández, y los representantes de la Confederación de Empresarios de Andalucía, y los sindicatos CCOO y UGT- ha señalado que la ocupación (hasta el tercer trimestre de 2005) ha aumentado el 7,4% y se ha situado en 2.938.000 personas, muy próximo al objetivo del acuerdo, cifrado en los tres millones de ocupados.

En relación con el mercado de trabajo, cabe destacar que, en este primer año de ejecución del acuerdo, la tasa de paro (13,5%) ha sido la menor desde el comienzo de la Autonomía y el diferencial de paro con la UE se ha reducido a la mitad, siendo también el menor que se conoce desde que se dispone de información estadística.

La Consejería de Empleo, presente en el Segundo Simposio Internacional de Prevención de Riesgos Profesionales y Salud Laboral (ORP 2005) celebrado en Chile

La Consejería de Empleo, como parte de la delegación andaluza, participó de forma activa en el Segundo Simposio Internacional de Prevención de Riesgos Profesionales y Salud Laboral, celebrado en Santiago de Chile durante los días 29 de noviembre a 2 de diciembre de 2005, desarrollando una amplia agenda de contactos con las autoridades laborales chilenas y con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

La delegación andaluza estuvo presidida por la presidenta del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) e integrada por la directora general de Seguridad y Salud Laboral, el director territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Andalucía, los secretarios generales de UGT-A y

CCOO-A y los respectivos secretarios de relaciones institucionales de estas organizaciones, el adjunto al secretario general de la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA), así como otros vocales del Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (CAPRL).

Esta visita, aprobada en su día por la Comisión Permanente del CAPRL, tenía asimismo por objeto mantener reuniones preparatorias con los Comités Científico y Organizador del 4º Congreso Internacional de Prevención de Riesgos Laborales (ORP 2006), cuya celebración tendrá lugar en Sevilla durante los días 10 a 12 de mayo de 2006, y que este año se hace coincidir con el VIII Congreso Andaluz de Seguridad y Salud Laboral PREVEXPO 2006. Esta última actividad congresual que organiza la Consejería de Empleo, tiene carácter bienal y viene desarrollándose en las diferentes capitales andaluzas desde la década de los ochenta con éxito contrastado de resultados y participación.

El desarrollo de esta visita se ha ajustado a la agenda inicialmente prevista,

preparada por la Consejería de Empleo en colaboración con la Embajada de España y el Departamento de Relaciones Internacionales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Chile. La visita permitió la celebración de reuniones de trabajo con las autoridades de este Ministerio, así como con los máximos representantes de las asociaciones empresariales y sindicales de este país.

Estas actividades se han desarrollado en el marco jurídico que regula la relación institucional entre la Junta de Andalucía y el Gobierno de la República de Chile, constituido por sendos Memorandos de Entendimiento suscritos en el año 2001, que definen el marco de referencia para la cooperación entre ambas administraciones en los ámbitos sectoriales de Empleo y Servicios Sociales, con áreas prioritarias en materia de "generación de empleo" y "capacitación laboral", y de Desarrollo Regional y Local, en el que las acciones priorizadas están dirigidas a la formación de personal al servicio de la administraciones públicas y al fortalecimiento de la administración local.

III Edición de los Premios de Investigación del Consejo Económico y Social de Andalucía

El Consejo Económico y Social de Andalucía (CES-A) celebró el pasado mes de noviembre la entrega de los galardones de la III Edición de sus Premios de Investigación que este año han recaído en María José Rodríguez Crespo y Francisco Javier Hierro. El primer premio correspondió a Rodríguez Crespo por su trabajo titulado "La administración del convenio colectivo". Por su parte, Francisco Javier Hierro recibió un accésit por su estudio "El régimen especial agrario de la Seguridad Social". Con estos galardones, dotados con 9.000 euros en la categoría principal y 3.000

en su accésit, el Consejo Económico y Social andaluz pretende, además de premiar la labor investigadora en materias socioeconómicas y laborales de Andalucía, promover y divulgar la investigación en estos mismos campos.

El trabajo que ha recibido el primer premio analiza en profundidad hasta qué punto es posible en nuestro ordenamiento la autogestión de los compromisos asumidos en el convenio colectivo y cuál es su régimen jurídico. Por su parte el autor del estudio "El Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social", galardonado con el accésit analiza la singularidad social y económica del trabajo agrícola, así como la peculiaridad del aseguramiento social de los trabaja-



Imagen de la entrega de premios.

dores del campo. La calidad de ambos trabajos y las propuestas que presentan, siempre encaminadas a mejorar la situación socioeconómica de Andalucía, son las que han llevado al CES a conceder sus premios anuales a estos investigadores andaluces.

El consejero de Empleo inaugura las nuevas oficinas del SERCLA en Huelva

El pasado 16 de diciembre el consejero de Empleo, Antonio Fernández, presidió en la capital onubense el acto de inauguración de las nuevas oficinas del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (SERCLA). El consejero estuvo acompañado por la presidenta del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) - organismo adscrito a la Consejería de Empleo-, Mercedes Rodríguez-Piñero y los representantes de las organizaciones sindicales y empresariales miembros de esta Institución, UGT- Andalucía, Comisiones Obreras Andalucía y Confederación de Empresarios de Andalucía.

En el discurso de inauguración, que tuvo lugar antes de la celebración del último pleno del CARL en la sede de la Delegación de Empleo en Huelva, el consejero hizo referencia a la importancia de la labor llevada a cabo por este Consejo en el fomento de la negociación colectiva y en su contribución a la construcción de un sistema de



Antonio Fernández, consejero de Empleo y Mercedes Rodríguez-Piñero presidenta del CARL.

relaciones laborales moderno, justo y eficiente, que responde a las necesidades cambiantes de nuestro contexto productivo en base al diálogo como instrumento para lograr un adecuado clima de paz social en Andalucía.

Por su parte la presidenta del CARL, además de presentar el balance anual de negociación colectiva, SERCLA y actividades formativas desarrolladas por este organismo en 2005, aludió a los éxitos cosechados por este sistema de resolución de conflictos laborales. Según Rodríguez-Piñero, a lo largo de

siete años de experiencia, el SERCLA se ha revelado como herramienta fundamental e instrumento idóneo y eficaz para hacer frente a la conflictividad laboral, como queda también reflejado en el texto del VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía. Rodríguez-Piñero señaló que la inauguración de estas oficinas fue un ejemplo del apoyo mostrado por los interlocutores sociales y la Administración andaluza y de la confianza de los empresarios y los trabajadores en el sistema, actitudes sin las cuales el SERCLA no sería posible.

Jornada técnica sobre e-learning en la FPO andaluza

El pasado 14 de diciembre se celebró en Sevilla la "Jornada técnica E-learning en la FPO en Andalucía", organizada por la Dirección General de Formación para el Empleo, en colaboración con la empresa Dopp Consultores. Esta jornada tuvo como principal objetivo facilitar un lugar de encuentro donde expertos y entidades públicas y privadas que desarrollan proyectos de teleformación en Andalucía pudieran debatir sobre las posibilidades de esta nueva metodología en el ámbito de la Formación Profesional Ocupacional.

El acto comenzó con la exposición de María José Cañete, en representación de la Dirección General de Formación para el Empleo, quién trató fundamentalmente la evaluación de los proyectos de teleformación que se han financiado en los últimos años. Tras su intervención, se organizó una mesa redonda en la que se presentaron, entre otros asuntos, distintas experiencias en torno a la formación on line a cargo de las empresas Sadiel y Dopp Consultores, así como del Consorcio Escuela de la Madera de Encinas Reales (CEMER).

El evento finalizó con una exposición sobre el Portal Andaluz de Teleformación denominado Hércules en la que intervino Carlos Marcelo, catedrático de la Universidad de Sevilla, quien presentó las posibilidades del portal telemático y mostró los datos que reflejan la buena acogida y el reconocimiento que el mismo ha tenido y está teniendo fuera de nuestras fronteras.

La celebración de esta jornada viene a complementar las actuaciones que desde el Servicio Andaluz de Empleo se están realizando para el fomento y el impulso de la Sociedad del Conocimiento en Andalucía.

RECURSOS DE EMPLEO

Publicaciones



I+D y territorio: análisis y diagnóstico de la innovación empresarial en Andalucía (CES)

Año: 2005
Páginas: 332
Edita: Consejo Económico y Social de Andalucía
Descarga/solicitud:
www.juntadeandalucia.es/empleo/ces/coleccion_premio.asp

Dentro del interés actual por desarrollar una base empresarial innovadora, capaz de adaptarse a las exigencias del mercado, el Consejo Económico y Social de Andalucía acaba de publicar dentro de su Colección Premio de Investigación el libro "I+D y Territorio. Análisis y Diagnóstico de la innovación empresarial en Andalucía", elaborado por Francisca Ruiz Rodríguez. Esta

tesis doctoral analiza la capacidad y magnitud del sistema empresarial de investigación y desarrollo andaluz como palanca y sostén del sistema de innovación regional, así como del propio desarrollo económico de Andalucía. Para ello y mediante diferentes métodos de análisis empresarial, sectorial y territorial de este tipo de actividades, verifica la existencia y explora el funcionamiento del subsistema privado de I+D regional, así como de sus factores determinantes.

Además, el estudio ofrece una información muy completa sobre los rasgos innovadores del sector empresarial que puede resultar de gran utilidad no sólo para la propia comunidad científica, sino también para el desarrollo de las políticas tecnológicas y de innovación públicas y privadas.



El trabajo a tiempo parcial

Año: 2005
Páginas: 110
Edita: Consejo Económico y Social de Andalucía
Descarga / solicitud:
www.juntadeandalucia.es/empleo/ces/coleccion_premio.asp

El cambiante panorama laboral andaluz y la constante labor de numerosos organismos por mejorarlo otorgan a esta publicación del Consejo Económico y Social de Andalucía una gran relevancia. "El trabajo a tiempo parcial" se encuentra dentro de la Colección Premio de Investigación del

CES y en esta obra la investigadora María Inmaculada Benavente aborda en profundidad la regulación actual del contrato a tiempo parcial y fijo discontinuo. La autora realiza una evaluación de este ámbito y contrasta la normativa vigente respecto al trabajo a tiempo parcial con etapas normativas precedentes. Este análisis jurídico y la información que suministra Benavente con este estudio constituyen una aportación destacable para todos los agentes sociales implicados en la mejora del mercado de trabajo de Andalucía.

Nº 10 Boletín Equal

Año: 2005

Páginas: 48

Edita: Servicio Andaluz de Empleo

Descarga / solicitud:

[www.juntadeandalucia.es/
servicioandaluzdeempleo/
equal/boletinequal](http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/equal/boletinequal)

El número 10 del Boletín Equal aborda, con carácter monográfico, un análisis detallado de los proyectos Equal adscritos al ámbito temático de la inserción y rein-

serción en el mercado de trabajo durante el periodo 2005-2007, además de un análisis agregado, cuantitativo y cualitativo, de las principales estrategias, colectivos priorizados y resultados esperados. El boletín también incluye información sobre materiales y productos elaborados de forma específica para apoyar el proceso de inserción laboral, nuevas publicaciones, próximos eventos y actualizaciones de los servicios telemáticos de la Consejería de Empleo.



Análisis DAFO de zonas vulnerables de la Provincia de Sevilla: Conclusiones y propuestas

Año: 2005

Páginas: 110

Edita: Consejería de Empleo

Descarga / solicitud:

[www.juntadeandalucia.es/
servicioandaluzdeempleo/
argos](http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/argos) (Acceso a publicaciones)

La Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía refleja en esta obra las conclusiones de un estudio socioeconómico de los municipios pertenecientes a su plan de desarrollo local de zonas vulnerables. Este

estudio, el segundo que la Consejería realiza en este marco gracias a la colaboración de los distintos ayuntamientos, aborda la realidad económica y social de las localidades desde una dimensión global con el objetivo de hacer que los lectores se detengan a observar las verdaderas amenazas, fortalezas, debilidades y oportunidades de las zonas más vulnerables de la provincia de Sevilla. Asimismo, la publicación invita a reflexionar sobre la manera de promover el desarrollo local de cada municipio, sirviendo así de apoyo a todos los agentes públicos y privados que desarrollan acciones en materia de empleo y formación.



Soluciones ERP para la Industria del Mueble y Afines

Año: 2005

Páginas: 204

Edita: CEMER

Descarga / solicitud: eam@cemer.es

En esta publicación se muestran los sistemas de gestión empresarial que se presentaron en el Consorcio Escuela de la Madera de Encinas Reales (CEMER) en las jornadas específicas que se celebraron en junio de 2004 sobre soluciones ERP (Planificador de Recursos Empresariales)

adaptadas a la problemática del sector del mueble. Estos sistemas empresariales proporcionan una plataforma de tecnología en la que las organizaciones pueden integrar y coordinar sus principales procesos internos de negocios abordando el problema de las ineficiencias organizacionales. Esta publicación pretende concienciar a las PYME sobre la necesidad de hacer evolucionar sus técnicas de gestión y organización, en este caso mediante la utilización de los ERP, las ventajas que reporta su empleo, así como la problemática de la selección de la aplicación más apropiada y su implantación en la empresa.





Buenas prácticas en el uso y gestión medioambiental de productos químicos en la industria del mueble

Año: 2005
Páginas: 208
Edita: CEMER
Descarga/ solicitud: eam@cemer.es

El objetivo principal de este manual-guía realizado por el CEMER ha sido la puesta en práctica de un análisis contextualizado para conocer la implantación de los sistemas de prevención en la empresa, la manipulación de productos químicos, el conocimiento y empleo de los productos de bajo

impacto ambiental y las buenas prácticas llevadas a cabo por el sector del mueble andaluz en esta materia. La publicación contiene asimismo una guía básica de productos químicos en la industria del mueble, dirigida tanto a trabajadores como a directivos de las empresas, en la que se ha querido recoger información sobre los productos químicos que se están usando, valores de exposición, medidas de protección, información sobre la gestión de residuos, así como buenas prácticas relacionadas con la manipulación de este tipo de productos en cada una de las actividades del sector.



Países en auge

Año: 2005
Páginas: 133
Edita: CEMER
Descarga/ solicitud: eam@cemer.es

Esta obra publicada por el Consorcio Escuela de la Madera de Encinas Reales (CEMER), propone un análisis de la evolución de diferentes países cuyo mercado del mueble está en crecimiento. El estudio permitirá a las empresas del sector no sólo conocer a sus competidores en el extranjero, sino saber mucho más acerca de las características de los mercados de otros lugares a los que decidan dirigirse como posible foco de exportaciones.

Los países analizados pueden ofrecer, en mayor o en menor grado, importantes ventajas para los que buscan reducir sus gastos de producción: bajos costes en mano de obra, ayudas a inversores extranjeros, disponibilidad de materias primas y, en algunos casos, como México y Polonia, cercanía con respecto a los principales mercados importadores. La importancia de esta publicación radica en el progreso que se está produciendo en el campo de los transportes y la logística en el mercado del mueble, junto con la evolución de los métodos de comunicación, que está provocando un cambio en la situación y que augura un importante incremento en las importaciones en Europa.

Puntos de información

Observatorio de la RSC (Web del CARL)

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl>

(Acceso a observatorio laboral, sección "Responsabilidad social corporativa y relaciones laborales")

En este servicio que ofrece el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales a través de la página Web de la Consejería de Empleo, los usuarios podrán acceder a una gran cantidad de información sobre la Responsabilidad Social Corporativa: naturaleza, objetivos, normativa existente,

enlaces relacionados, etc. Además, este espacio ofrece la posibilidad de acceder a documentos en formato pdf sobre responsabilidad social de la empresa a nivel internacional, nacional, regional, sindical y empresarial. Uno de los aspectos más destacados que ofrece el Observatorio de la RSC es un apartado de novedades en el que quedan reflejados los últimos acontecimientos de relevancia sobre RSC. Todos estos servicios se completan con análisis de casos reales y un servicio de sugerencias para que los usuarios realicen aportaciones.

Revista de noticias CES-A (Web)

www.juntadeandalucia.es/empleo/ces/revista

El pasado mes de octubre, el Consejo Económico y Social de Andalucía (CES-A) puso en marcha un nuevo proyecto para mejorar sus servicios. Se trata de una revista electrónica, disponible a través de su página Web. En esta revista, el CES-A ofrece información de actualidad, noticias y programas de las actividades que organiza o en las que participa, así como los docu-

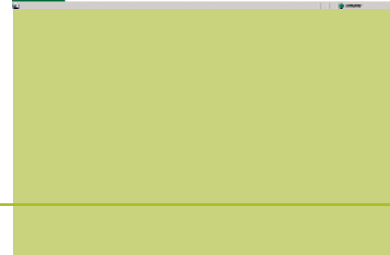
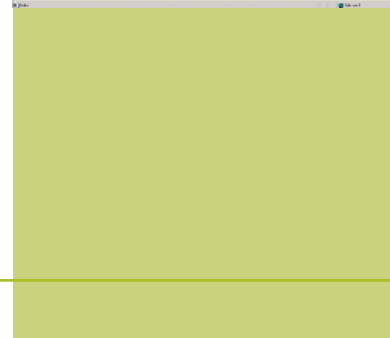
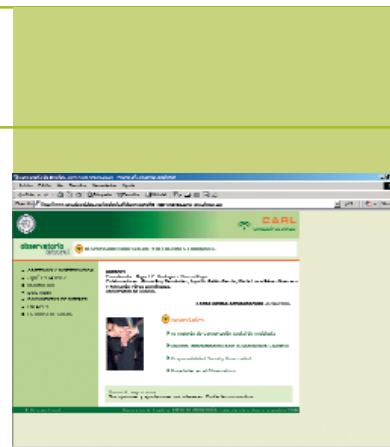
mentos que ha publicado recientemente. Este espacio también ofrece un apartado para otras noticias que aún no siendo tan novedosas sí tienen un interés para los usuarios de la página del CES-A. En el apartado de publicaciones del Consejo es posible consultar los últimos dictámenes del CES o las obras ganadoras de algunos de los premios que organiza esta entidad. El usuario que lo desee puede suscribirse a esta publicación para recibirla en su correo electrónico o contactar con los realizadores de la iniciativa para aportar sus sugerencias.

Mapa Directorio de Proyectos Equal en Andalucía 2005-2007

www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/equal


La publicación de este Mapa Directorio tiene como objetivo contribuir a la difusión y puesta en valor de los proyectos de empleo Equal que se ejecutarán durante el periodo 2005-2007 en el marco de la Iniciativa Comunitaria Equal en Andalucía. Esta herramienta telemática permite consultar la descripción y datos de contac-

to de los proyectos, resúmenes de las actuaciones nacionales y transnacionales, estrategias de intervención, entidades participantes o la distribución territorial de las actividades programadas. Con objeto de facilitar el acceso a la información, esta aplicación cuenta también con un buscador para realizar consultas por colectivo beneficiario, tipo de actividad, territorio de actuación, etc. En breve estará disponible la edición de la versión impresa de este Mapa Directorio de Proyectos Equal 2005-2007.





A los 20, soñaba con llegar
a lo más alto.



A los 28, tan sólo sueña.

**Trabajar sin seguridad
puede tener graves consecuencias.**

Los accidentes laborales pueden acabar con los sueños y proyectos de futuro de muchas personas. Por eso, tomar conciencia del problema debe ser una cuestión prioritaria. **Trabajar seguro, es lo primero.**

CAPRL
CONSEJO ANDALUZ
DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE EMPLEO



la Revista de **EMPLEO**
la hacemos todos y cada **1**

EMPLEO #

Un espacio abierto a la participación
y un punto de encuentro entre instituciones,
profesionales y ciudadanos/as.



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO

Suscripciones, información y colaboraciones en:

www.juntadeandalucia.es/empleo/revistaempleo
revistaempleo.cem@juntadeandalucia.es