

# EMPLEO #17

año 7 - mayo de 2008

**EN PORTADA**

## Empleo y calidad

**ENTREVISTA**

**Mercedes RODRÍGUEZ-PIÑERO**  
Presidenta del Consejo Andaluz de Relaciones  
Laborales

**LA TRIBUNA**

**Jorma KARPPINEN**  
Director de la Agencia Europea para la Mejora  
de la Calidad de Vida y del Trabajo

**Dimitris DIMITRIADIS**  
Presidente del Comité Económico y Social  
Europeo

**OBSERVATORIO**

**Nueva Estrategia  
de Prevención de Riesgos  
Laborales 2009-2012**



Servicio Andaluz de Empleo  
**CONSEJERÍA DE EMPLEO**

PLAN DE EMPLEABILIDAD  
PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD  
EN ANDALUCÍA, 2007-2013



Unión Europea

Fondo Social Europeo



El **Plan de empleabilidad para personas con discapacidad en Andalucía 2007-2013**, impulsado y coordinado por la Consejería de Empleo, constituye una intervención integral y basada en el consenso entre diversas Consejerías de la Junta de Andalucía, agentes económicos y sociales y movimiento asociativo.

Con objeto de corregir la desigualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y apoyar su participación en el mercado de trabajo, la Junta de Andalucía prevé una inversión de más de 414 millones de euros hasta el 2013.

**Edita**

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

**Consejo de Redacción**

**Presidente:** Consejero de Empleo

**Vicepresidente:** Viceconsejero de Empleo

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

**Comité de Redacción**

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

**Equipo de Trabajo**

Carmen Pérez, Nuria Bolaños, Pablo Román.

**Firmas**

Jorma Karppinen, Dimitris Dimitriadis, Mercedes Rodríguez-Piñero, Juan Pérez, Alfonso Díaz, Roberto Marín, Rafael Muñoz, Santos Miguel Ruesga, Carlos Infante, María José Dueñas.

**Colaboradores**

Antonio Báez, María José Benítez, Ginés Cabanes, María José Cañete, Ana Caravaca, María Carril, Olga García, Pedro Legerén, José Juan León, Susana Muñoz, Eva Navarrete, Inmaculada Rincón, Isabel Pérez, M<sup>a</sup> Dolores Porras, Rafael Rossi, Bartolomé Torres, Rosa Villegas, Ana Muñoz, Antonio Urbano, Arancha Núñez, Ana Engelhart, José Manuel Sanz, Simón Romero.

**Agradecimientos**

Gabinete de prensa CCOO-A, Gabinete de prensa UGT-A, Gabinete de prensa de la CEA, Salomé Rodríguez, Clínica El Sur, Vorania, Mercasevilla, Consorcio-Escuela Albayzín, Taller de Sastrería de Sanlúcar La Mayor, Sergio Blanca, CEMER, Técnicos FAFPE: Rosa Garrido, M. Cruz Béjar, Concepción Olivares, Raúl Montilla, Manuel Arroyo, Juan Francisco García, Elena Guzmán.

**Realización**

Cortijo y Asociados / DEC

**Imprime**

Artes Gráficas Gandolfo

**Depósito Legal**

SE-3609-02

**ISSN**

1695-6540

**Tirada**

20.000 ejemplares

**Fotografía**

Clínica El Sur, Vorania, Mercasevilla, Consorcio-Escuela Albayzín, Taller de Sastrería de Sanlúcar La Mayor

[www.juntadeandalucia.es/empleo/revistaempleo](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/revistaempleo)  
[revistaempleo.cem@juntadeandalucia.es](mailto:revistaempleo.cem@juntadeandalucia.es)

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

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

**02 LA TRIBUNA**

02 > Jorma Karppinen, Director de la Fundación Europea para la Mejora de la Calidad de Vida y del Trabajo (Eurofound)

05 > Dimitris Dimitriadis, Presidente del Comité Económico y Social Europeo

**08 EN PORTADA**

> Calidad en el Empleo

**16 ENTREVISTA**

> Mercedes Rodríguez-Piñero, Presidenta del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

**21 OBSERVATORIO**

21 > Calidad en el Empleo en Andalucía

27 > Nueva Estrategia de Prevención de Riesgos Laborales 2009-2012

31 > Eureka, un novedoso sistema de intermediación laboral por Internet

**34 A DEBATE**

35 > Empleo y calidad del empleo

39 > Gestión empresarial y calidad en el empleo

**43 EXPERIENCIAS DE EMPLEO**

44 > Equal Eres Sevilla

47 > Consorcio-Escuela Centro Albayzín

50 > Taller de Empleo de trajes tradicionales y encajes

53 > Jaén Diversifica: diversificación productiva y nuevos yacimientos de empleo

**56 PRIMERA LÍNEA**

56 > Mercados de trabajo de calidad en el marco de políticas para la creación de empleo

**61 AL DÍA**

**65 RECURSOS DE EMPLEO**



Servicio Andaluz de Empleo  
**CONSEJERÍA DE EMPLEO**



**Unión Europea**

Fondo Social Europeo



**Jorma KARPPINEN**

**Director de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound)**

**LA TRIBUNA**

**3**

**Jorma Karppinen** nació en Finlandia en 1948. Se formó en Ingeniería y Física Técnica y es Doctor en Tecnología. Su carrera profesional incluye puestos de investigación científica, actividades de marketing y desarrollo, y gestión superior en varias compañías. Durante los últimos 20 años, ha desarrollado un conocimiento exhaustivo de los cambios industriales a los que se enfrenta actualmente Europa.

De igual modo, cuenta con experiencia directa en la implementación de proyectos de reestructuración industrial, habiendo participado en negociaciones sindicales y en las reuniones del Comité de Empresa Europeo. Karppinen ha realizado numerosos viajes, teniendo la oportunidad de desarrollar y adquirir una visión global de las condiciones de vida y del trabajo en diversos países. Desde diciembre de 2005 es el presidente de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound).

Eurofound es una fuente clave de información para los dirigentes europeos responsables de la toma de decisiones sociales. Con sede en Dublín (Irlanda), se fundó en 1975 para contribuir a la creación de mejores condiciones de vida y trabajo en Europa. Durante los últimos 30 años, se ha centrado en promocionar mejores trabajos, garantizar la igualdad de oportunidades, promocionar la diversidad en la gerencia, apoyar la inclusión social y buscar nuevas formas de organizar el horario laboral. También dirige encuestas importantes sobre la calidad de vida y las condiciones laborales de los europeos.

## **Calidad de trabajo y empleo en Europa**

La calidad del trabajo y el empleo vuelve a ser una prioridad dentro de la agenda de políticas socioeconómicas de Europa, después de la Presidencia alemana de la UE en el 2007. Aproximadamente ocho años después de que el tema se convirtiera en principal durante las cumbres Europeas de Lisboa, Niza y Estocolmo, los Ministros Europeos de Asuntos Sociales y de Empleo acordaron establecer una serie de principios en las políticas, conformando lo que la Presidencia alemana denominó 'buen trabajo'. Los objetivos y principios que conforman el 'buen trabajo' abarcan un amplio terreno, cubriendo la participación y los derechos de los empleados, los salarios, la salud y la seguridad y la creación de 'organizaciones laborales amistosas'.

El trabajo de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), la agencia europea con sede en Dublín encargada de proporcionar a los dirigentes europeos los resultados y la información de investigaciones y estudios, ha tratado muchos de estos temas durante los últimos 30 años. Específicamente, a través de encuestas sobre las condiciones laborales (1990, 1995, 2000 y 2005), Eurofound pretende proporcionar un inventario de las condiciones laborales europeas, registrando los cambios y tendencias que afectan el ámbito laboral en toda la UE. Además, el cuadro analítico creado recientemente por Eurofound, está siendo utilizado en la actualidad por su trabajo sobre la calidad de empleo, centrado en cuatro sectores clave: seguridad profesional y laboral, salud y bienestar, desarrollo de habilidades y conciliación entre la vida laboral y la privada. El uso y desarrollo de indicadores ha sido un factor decisivo para el avance de los debates políticos y para promover que los Estados Miembros mejoren su ejecución. También ha ayudado a fortalecer el trabajo de las oficinas de estadísticas, tanto a nivel nacional como europeo.

### **Seguridad profesional y laboral**

La búsqueda de un aumento de flexibilidad dentro del mercado laboral, manteniendo la seguridad laboral de los trabajadores, ha suscitado la promoción a nivel europeo del concepto 'flexiguridad'. El alto interés por dicho concepto refleja el éxito aparente de estas políticas sociales y laborales de mutuo apoyo, manifestándose notablemente en algunos países nórdicos. En definitiva, el término de flexiguridad promueve la idea de que las tradicionales garantías de trabajo a largo plazo en un empleo específico pueden ser reemplazadas por garantías de un trabajo perfectamente continuado, aunque sea en otro empleo y posiblemente en otro lugar, pero con niveles continuos de apoyo económico social.

### **Salud y bienestar**

El trabajo manual continúa siendo la mayor fuente de preocupación a nivel de salud y seguridad en el área del empleo. Al mismo tiempo, la acción progresiva hacia el aumento de empleos en el sector servicios -donde el trabajo es, por lo general, menos físico- ha estado acompañada por la aparición de nuevos problemas de salud.

### **Desarrollo de habilidades**

Para alcanzar un mayor nivel de calidad de vida y de trabajo, es necesario que los individuos tengan la posibilidad de utilizar y mejorar sus habilidades. Esto incluye el desarrollo de organizaciones de aprendizaje que permitan a los trabajadores mejorar su conocimiento y recibir reconocimiento, tanto formal como informalmente. Uno de cada tres trabajadores (34%) manifiesta haber recibido una formación facilitada por sus empleadores durante los últimos 12 meses, con un periodo de tiempo promedio de 4,4 días por persona dedicado a dicha formación. Más allá, existen grandes diferencias entre los países. Los empleados con contrato a tiempo determinado y los trabajadores temporales reciben menos formación que el personal fijo. Esto constituye, sin duda, el fomento de problemas, teniendo en cuenta el aumento de este tipo de trabajos en Europa en los últimos años y el objetivo político declarado de basar nuestra competitividad en altas expectativas.

### **Conciliación entre la vida laboral y la vida privada**

La conciliación entre la vida laboral y la privada es esencial para lograr la inserción y la permanencia de los individuos en el mercado laboral. Esto es de suma importancia considerando que los índices de empleo en la UE son considerablemente inferiores en comparación con los Estados Unidos, y que la Unión Europea se ha establecido como objetivo alcanzar una tasa de actividad laboral del 70% -y del 60% para mujeres- para el año 2010. El trabajo de la Fundación señala dos áreas fundamentales en las que se necesita debate y acción para poder promover la conciliación entre la vida laboral y la privada. La primera de estas áreas corresponde al volumen de trabajo excesivo y/o a los turnos de trabajo doble y la segunda a la gestión del tiempo. Lo relativo a las estructuras de apoyo social disponibles para el público son tratadas en detalle por muchas otras entidades y, si bien resultan cruciales, no se incluyen aquí.

### **Condiciones laborales satisfactorias**

Los europeos están satisfechos con sus condiciones laborales, debido en gran parte a las mejoras en cuanto a seguridad laboral, el entorno de trabajo positivo y buenas oportunidades para aprender y ascender, según indica la cuarta Encuesta sobre las Condiciones Laborales Europeas elaborada por Eurofound. Aproximadamente cuatro de cada cinco trabajadores (80%) manifiestan estar satisfechos con el equilibrio vida-trabajo. Los hombres, y en particular los padres de familia, expresan un mayor descontento con su equilibrio vida-trabajo que las mujeres. Los horarios laborales tradicionales siguen siendo la norma para la mayoría de los trabajadores europeos. El gran conjunto trabaja 5 días a la semana durante 40 horas. El informe también demuestra que, en los últimos 15 años, el número de empleados que trabaja en una oficina ha aumentado de un 32% a un 38%. Los trabajos de oficina corresponden actualmente a un 40% o más de los empleos en Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Alemania, Luxemburgo, Países Bajos, Suecia y el Reino Unido. No obstante, existen diferencias significativas entre los niveles de capacitación que muestran los trabajadores, oscilando entre un 6%-10% en los 10 nuevos Estados Miembros que se incorporaron en el 2004, así como Bulgaria y Rumania, en comparación con el 40% en Europa del Norte.

**Dimitris DIMITRIADIS**

Presidente del Comité Económico y Social Europeo

**LA TRIBUNA**

**5**



**Dimitris Dimitriadis** nació el 2 de marzo de 1957 en Tesalónica (Grecia), donde se graduó en Derecho en 1981. Padre de dos hijos, trabajó como abogado, al tiempo que fue presidente y director ejecutivo de diferentes compañías en Grecia.

Fue vicepresidente primero de la Asociación de Comerciantes de Tesalónica entre 1993 y 1997 y presidente de la misma desde 1997 hasta 2002. Desde el año 2000, forma parte del Consejo Ejecutivo de EuroCommerce (Bruselas), la asociación europea que representa al comercio minorista, mayorista e internacional ante la UE y desde 2005 es vicepresidente primero de la Confederación Nacional de Comercio Helénico.

En el año 1999 comenzó a dar sus primeros pasos en el Comité Económico y Social Europeo (CESE). Fue vicepresidente del mismo entre 2004 y 2006, y presidente también del Grupo de Presupuestos del CESE. En octubre de ese mismo año, Dimitriadis alcanzó la presidencia del Comité Económico y Social Europeo, cargo que ostenta en la actualidad.

El CESE es un órgano consultivo de la UE, fundado en 1957. Ofrece asesoramiento a las grandes instituciones de la UE mediante sus dictámenes, que se centran en las propuestas legislativas de la Unión, y elabora otros dictámenes de iniciativa sobre temas que considera deben abordarse. Asimismo, actúa como puente entre las instituciones de la UE y la sociedad civil.

## Calidad del empleo y productividad sostenible

Uno de los objetivos de la Agenda de Lisboa es, no sólo crear nuevos puestos de trabajo, sino también mejores puestos de trabajo. Sin embargo, esto se ha pasado por alto en los debates sobre la aplicación de los citados objetivos. Como Presidente del Comité Económico y Social Europeo (CESE) puedo señalar que en los últimos años hemos estado en primera línea a la hora de subrayar la importancia de la calidad del empleo. El CESE ha abordado este tema en varios dictámenes y recientemente lo ha tratado en uno dedicado a 'productividad sostenible'. En él afirma que las innovaciones sociales y de calidad del empleo influyen notablemente en el éxito empresarial. La productividad sostenible no sólo abarca el entorno de trabajo físico, sino también el psicosocial, del que deriva la eficacia, la creatividad y la innovación. Aumentar las inversiones en investigación y desarrollo y en formación continua es necesario, pero no suficiente. Además, hay que elevar la calidad de la vida laboral para aumentar la productividad y la capacidad de innovación de las empresas. Así lo reflejan estudios científicos sobre la relación entre ambos conceptos y sobre la importancia que tiene un 'buen empleo' para motivar a los trabajadores y mejorar su rendimiento.

La Agenda de Lisboa es la respuesta europea a los retos de la globalización. Mediante sinergias entre las políticas económica, de empleo, social y medioambiental, trata de mejorar la competitividad europea a nivel internacional. **Europa debe concentrarse en sus puntos fuertes, como son la alta calidad de sus productos y servicios, la buena formación de sus trabajadores y su modelo social.** Debe competir a nivel mundial sin entrar en una carrera por salarios



y estándares sociales más bajos, en la que sólo puede perder. Para ello, requiere un enfoque global en su política de innovación, incluyendo el nivel microeconómico, basado en las estructuras empresariales y la calidad laboral.

La calidad del empleo incluye diversos aspectos como la prevención de los riesgos laborales, la organización del trabajo, las prestaciones sociales, las oportunidades de adquirir competencias y la conciliación. Según los estudios presentados al CESE por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo de Dublín, la mejora en estos campos tiene efectos positivos en la productividad. La creación de condiciones laborales que den más autonomía al trabajador es importante para aumentar la productividad y la innovación, en la que también influye el entorno social. Las estructuras empresariales deberían aplicar también la Estrategia de Lisboa en este nivel.

Para mejorar la calidad de la vida laboral se necesita un plan general. Así, hay que atender al empleo precario, que ofrece escasa protección social y no está sujeto a regulación. Pero también hay que introducir nuevas formas de organización del trabajo para fomentar la satisfacción laboral y la disposición a mejorar el rendimiento. La organización cooperativa, con jerarquías horizontales y mayor autonomía, así como el trabajo en equipo, brindan la posibilidad de aprovechar al máximo los conocimientos individuales. También permiten abordar la flexibilidad de la economía actual. **Unas buenas condiciones laborales y una organización que den a los empleados más margen de acción son esenciales para mejorar la productividad y fomentar la innovación. Por ello, el CESE es partidario de la idea de 'flexibilidad'.**

El desarrollo de una cultura de independencia y responsabilidad en el trabajo es importante para crear una mentalidad empresarial. Una mayor participación de los empleados en la definición y mejora de la calidad laboral es indispensable para crear esta cultura de la independencia y hará que estén motivados y puedan convertirse en buenos empresarios. Hay que recordar que la mayoría de los empresarios fueron antes empleados.

El CESE ha propuesto crear un índice europeo de la calidad del empleo. Éste estaría compuesto por los criterios de lo que se entiende por 'buen empleo' -basados en los estudios pertinentes- se compilaría y publicaría periódicamente. Dicho instrumento haría más visibles los avances y sería la base para nuevas iniciativas que mejoren la calidad laboral.

Me complace enormemente que la revista Empleo haya dedicado un número íntegro a la calidad del empleo. Es crucial para el futuro del continente que el debate sobre la calidad del empleo prosiga en los foros europeos.

# Calidad en el Empleo



**La reducción de las tasas de desempleo en la UE a lo largo de los últimos años ha permitido centrar los esfuerzos en mejorar la calidad del empleo, situándose esta cuestión entre las prioridades de la agenda política europea. Factores como la estabilidad, la seguridad, la salud y el clima laboral o la cualificación profesional, se constituyen como algunos de los indicadores del empleo de calidad. En este contexto, las políticas públicas que favorecen la calidad de vida, pero también la productividad y la competitividad, así como los esfuerzos empresariales por atraer y fidelizar a una fuerza de trabajo cada vez más cualificada y productiva, están transformando las relaciones laborales.**

La calidad en el empleo se suele vincular con aquellos aspectos laborales considerados más favorables para los trabajadores y para su inserción social: estabilidad frente a precariedad, salarios altos frente a remuneraciones bajas, expectativas de promoción frente a puestos finales, contenidos amplios frente a trabajos estrechamente delimitados, etc. Este objetivo se ha convertido en una de las prioridades para la política laboral y de empleo en toda Europa. Después de unos años en los que la preocupación de los Gobiernos y los interlocutores sociales se centraba casi exclusivamente en la creación de empleo, en estos momentos se presta especial atención al tipo de empleo disponible en el mercado, a las condiciones de trabajo que ofrece, a la estabilidad en el empleo que permite o a las expectativas profesionales que incorpora, entre otras.

En las Directrices para el Empleo de la Unión Europea del año 2003, se delimitaba el concepto de 'calidad en el empleo', que abarca la calidad intrínseca del trabajo, las competencias, el aprendizaje permanente y el desarrollo de la carrera, la igualdad entre hombres y mujeres, la salud y la seguridad en el trabajo, la flexibilidad y la seguridad y la integración y el acceso al mercado de trabajo. Asimismo, incluye el equilibrio entre la vida profesional y la organización del trabajo, el diálogo social y la participación de los trabajadores, la diversidad y la no discriminación, y el rendimiento general del trabajo.

En la actualidad, una política de empleo es una política de creación de empleo de calidad, pues se es consciente de que la mera creación de empleo no asegura una solución a los problemas del mercado de trabajo, si el que se crea es de tan escasa calidad como para convertirse en un problema en sí mismo. Para desarrollar estos objetivos políticos, suministrando indicadores concretos de calidad, la Comisión elaboró en el año 2001 una comunicación al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones con el título de 'Políticas sociales y de empleo - Un marco para invertir en la calidad' (COM (2001) 313 final, de 20 de junio de 2001). Este documento resulta sumamente útil para comprender el modelo de calidad en el empleo con que trabaja la Comisión, proporcionando además elementos concretos con los que valorar la situación en los distintos Estados Miembros y con los que elaborar políticas públicas a este respecto. A fin de proporcionar un marco para el análisis de la calidad del trabajo, identificar normas y objetivos políticos claros y desarrollar indicadores adecuados para medir el rendimiento con respecto a esos objetivos, la Comisión propone agrupar los principales elementos de la calidad del trabajo en dos amplios grupos:

- > Características de los puestos de trabajo.**
- > El entorno de trabajo y el mercado laboral.**

Los objetivos de calidad han sido interiorizados por la **Estrategia Europea de Empleo**, que los incluye entre sus directrices en sus sucesivas orientaciones anuales. La mayoría de las medidas que se fijan en el sistema abierto de coordinación establecido en el Capítulo XX del Tratado pueden ser analizados desde esta perspectiva, de tal modo que el objetivo no es un mero incremento cuantitativo del volumen de empleo, sino que éste se consiga en empleos que puedan satisfacer a los trabajadores que los ocupan, que les ofrezcan expectativas profesionales, estabilidad y retribuciones adecuadas; todo ello en el contexto de un mercado de trabajo lo suficientemente dinámico como para generar puestos de trabajo de estas características.

**La Unión Europea ha elaborado también unos indicadores de calidad en el empleo en el marco de su particular construcción de este concepto, que pueden resultar de gran utilidad en esta tarea. Para la Unión Europea, la definición del concepto de calidad del trabajo se articula en torno a diez dimensiones:**

- > Calidad intrínseca del empleo.
- > Cualificaciones, formación continua y desarrollo de la trayectoria profesional.
- > Igualdad entre hombres y mujeres.
- > Salud y seguridad en el trabajo.
- > Flexibilidad y seguridad en el trabajo.
- > Inclusión y acceso al mercado laboral.
- > Organización del trabajo y conciliación entre la vida profesional y la vida privada.
- > Diálogo social y participación de los trabajadores.
- > Diversidad y no discriminación.
- > Rendimiento general.

**Por su parte, la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo ha identificado cuatro dimensiones claves sobre calidad del trabajo, basadas en asegurar la carrera y la estabilidad en el empleo, mantener la salud y el bienestar de los trabajadores, desarrollar habilidades y competencias y reconciliar el equilibrio entre vida y trabajo.**

Asimismo, las directrices estratégicas de la Unión Europea en materia de cohesión 2007-2013 sitúan entre sus prioridades la creación de más empleos y de mejor calidad, atrayendo a un mayor número de personas al mercado laboral o hacia la creación de empresas, mejorando la capacidad de adaptación de los trabajadores y empresas y aumentando la inversión en capital humano.

Además, apuntan que es preciso mejorar la adaptabilidad de los trabajadores y la flexibilidad del mercado de trabajo, invirtiendo en el capital humano por medio de la mejora de la educación y de las cualificaciones. En relación con estas medidas, concretan que es preciso desarrollar la capacidad de las administraciones y de los servicios públicos y preservar la salud de la población activa. En el Marco Estratégico de Referencia Nacional, alcanzado por las autoridades españolas con la Comisión Europea para desarrollar sus prioridades y planes estratégicos en la materia, se establece que el objetivo principal para el periodo 2007-2013 para el desarrollo del empleo y el crecimiento de las comunidades autónomas se divide en tres objetivos estratégicos:

- > Hacer de España un lugar más atractivo para el empleo y la inversión.
- > Mejorar el conocimiento y la innovación para consolidar el crecimiento.
- > Crear más empleo y de mejor calidad.

### **Principales indicadores de la Calidad en el Empleo**

**Estabilidad:** esta dimensión está relacionada con la seguridad temporal que proporciona un empleo. Se valora positivamente porque permite a los trabajadores organizar de manera más eficiente su vida más allá del corto plazo y aspirar a ventajas como la promoción laboral a la que no aspiran los trabajadores temporales. Además la estabilidad aumenta la confianza y cooperación de los trabajadores con la empresa y su tolerancia al cambio tecnológico, la readaptación laboral y las estrategias de aumento de la productividad.

**Promoción Laboral:** es la posibilidad de ascenso profesional que ofrece un empleo. Está muy ligada al aumento de formación y capacidades del trabajador, así como a su antigüedad en la empresa. Se incluye como una dimensión de la calidad no sólo porque suele implicar un incremento salarial, también porque aumenta el valor del trabajador en la

empresa y sus posibilidades de encontrar empleos más cualificados, estables y mejor pagados.

**Salud y condiciones laborales:** Un requisito básico para que un empleo pueda ser considerado de calidad es que garantice unas condiciones laborales suficientemente seguras que disminuyan el riesgo de accidente, así como enfermedades físico-infecciosas o mentales vinculadas al estrés, el acoso sexual, etc.

**Remuneración salarial adecuada:** un objetivo esencial del empleo es proporcionar unos salarios que garanticen unos niveles de bienestar socialmente aceptables. Normalmente se considera que un salario proporciona estos niveles de bienestar cuando está por encima del 66% de la media del salario nacional neto (después de impuestos). Es obviamente una medida relativa que permite comparar distintas realidades laborales sobre la base del salario. La mayoría de los estudios que investigan el empleo de baja remuneración utilizan esta medida, pero también existen otras.

**Posibilidades de conciliar vida laboral y vida familiar o privada:** es una cualidad del empleo cada vez más demandada. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo se traduce en un número creciente de hogares formados por dos perceptores. Esto convierte la conciliación laboral y familiar en un tema de máxima prioridad y en un valor para muchos trabajadores.

### **Calidad, productividad e innovación**

El paso a una economía basada en el conocimiento y con capacidad para innovar requiere nuevas iniciativas para la mejora de la calidad del trabajo.

En un estudio de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2004) se profundiza en la relación entre calidad del trabajo y productividad. Una de sus conclusiones principales es que, en el actual contexto, caracterizado por unas condiciones de competencia extremas, el éxito de una empresa no se puede medir únicamente por el rasero de las cifras empresariales y económicas. Por el contrario, factores relacionados con satisfacción del cliente, optimización de las relaciones comerciales internas, capacidad de innovación y estructuras de organización flexibles, representan un papel cada vez más relevante. Los resultados de la investigación confirman que **existe una estrecha relación entre unas buenas condiciones de trabajo y el éxito económico de una empresa. La calidad del trabajo tiene una gran in-**



**fluencia en la productividad y la rentabilidad.** En particular, el estudio determina que los factores que contribuyen al éxito de la empresa son los siguientes:

- > Saber relacionar objetivos empresariales y conceptos para el desarrollo de los empleados con el fin de alcanzar mejor los objetivos.
  - > Un enfoque global de la salud que incluya la motivación y el comportamiento de la dirección.
  - > Estrategias para mejorar la salud centradas en la prevención de riesgos laborales.
  - > Mejora de la rutina laboral y de la organización del trabajo en conexión con las innovaciones técnicas.
- Sobre la base de los casos estudiados en distintos Estados Miembros y diversos sectores, en dicho estudio se destacaron los siguientes factores para la mejora de la productividad:
- > Una elevada calidad del trabajo, con unas condiciones favorables para conciliar vida familiar y laboral.
  - > Un comportamiento cooperativo por parte de la dirección.
  - > Formas de organización del trabajo que dejan a los trabajadores más autonomía y responsabilidad laboral.
  - > Mejora de los métodos de trabajo y del equipamiento del puesto de trabajo.
  - > Soluciones creativas para prevenir accidentes laborales.

El tipo de molestias que sufren los trabajadores ha variado, sobre todo con el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación. El estrés laboral es uno de los principales retos en cuanto a prevención. El estudio de la Agencia Europea llega a la conclusión de que su prevención no sólo reduce costes, sino que también lleva a una mejora de la productividad gracias a una mayor motivación laboral y un mejor ambiente de trabajo.

Lo que un trabajador espera de un 'buen empleo' queda patente en una encuesta representativa realizada por el Instituto Internacional para la Economía Social Empírica de Alemania (INIFES)<sup>17</sup>. La evaluación de los trabajadores por cuenta ajena dio como resultado que, en primer lugar, la seguridad de los ingresos y del puesto de trabajo son importantes, y que les siguen factores referidos a aspectos cualitativos tales como un trabajo útil y variado. En tercer lugar aparecen aspectos sociales, como un comportamiento cooperativo de la dirección y la asistencia recíproca. En concreto, desde el punto de vista de los encuestados, para la satisfacción en el trabajo y la disposición al rendimiento, son importantes los siguientes aspectos laborales (por orden de importancia): **1.** Ingresos estables y seguros; **2.** Seguridad del puesto de trabajo; **3.** El trabajo ha de gustar; **4.** Ser tratados por los superiores como personas; **5.** Contrato laboral indefinido; **6.** Fomento del compañerismo; **7.** Protección de la salud en el puesto de trabajo; **8.** El trabajo ha de ser útil; **9.** Trabajo diferente y variado; **10.** Poder influir en el funcionamiento del trabajo.

Todos estos aspectos registraron entre un 70 y un 90% de los votos. El estudio mostraba también que una alta calidad en el trabajo que coincida ampliamente con los criterios subjetivos de un buen trabajo, conlleva una mayor satisfacción, gusto por el trabajo y mejor disposición al rendimiento. La conclusión, por lo tanto, es que esto también se refleja positivamente en la productividad, a pesar de que tal relación no fue investigada específicamente.

### El concepto de flexiguridad

La Comisión Europea sitúa entre los rasgos identificados de la calidad en el empleo elementos directamente vinculados con la gestión flexible de la mano de obra. Una de las características que indica calidad en el mercado de trabajo es la relativa a la 'Flexibilidad y seguridad', que tiene como objetivo fomentar las actitudes positivas respecto al cambio y asegurar un apoyo adecuado para las personas que pierden su empleo o buscan otro

trabajo. Al tiempo, se centra en fomentar el pleno uso de las capacidades y la flexibilidad en la elección de trayectorias profesionales a través de un apoyo adecuado a la movilidad profesional y geográfica, incluidos los nuevos mercados laborales europeos.

Esta visión conjunta de calidad y flexibilidad enlaza directamente con el paradigma de la flexiguridad, uno de los conceptos más importantes en los debates laborales de este siglo. Como su propio nombre indica el término propone favorecer, por un lado, la flexibilidad del mercado de trabajo, de la organización del empleo y de las relaciones laborales, y por otro, reforzar la seguridad laboral y social, principalmente de los grupos menos favorecidos dentro y fuera del mercado de trabajo. La paternidad de este concepto se suele atribuir a T. Wilthagen, y su traducción literal al castellano no ha dejado de plantear problemas.

Wilthagen y Rogowski han definido la flexiguridad como "una estrategia de políticas públicas que trata, sincrónicamente y de forma deliberada, de aumentar la flexibilidad de los mercados de trabajo, de la organización del trabajo y de las relaciones laborales por una parte, y de aumentar la seguridad -seguridad en el empleo y seguridad social-, especialmente para los grupos más débiles dentro y fuera del mercado de trabajo, por otra".

En su conceptualización originaria, se buscaba lograr un compromiso y un cambio en el marco legal de regulación en el que los trabajadores aceptaran mayores dosis de flexibilidad en la gestión de sus relaciones de trabajo, a cambio de que el ordenamiento laboral garantizara un mayor nivel de protección para los empleados más débiles. Este enfoque, de solidaridad entre grupos de trabajadores, ha ido cambiando hasta llegar a producir una visión global del mercado de trabajo y de sus distintas instituciones.

En la actualidad, las administraciones públicas tratan de buscar innovaciones institucionales para que la política social no sea un lastre a la creación de empleo, ni la precariedad laboral un lastre a la financiación y el desarrollo de políticas sociales eficientes. **La flexiguridad es un concepto que trata de englobar y compaginar, de manera equilibrada y viable, los objetivos generales de flexibilidad en la gestión de las empresas y seguridad para los trabajadores.** Hablamos de un término elaborado en el ámbito académico y altamente vinculado a la Teoría de los 'Mercados de Trabajo de Transición' (Schmid, 1998), pero que ha tenido un reflejo inmediato en las políticas públicas y en la propia legislación laboral, puesto que se trata de un objetivo sobre el que existe un amplio consenso.



### La búsqueda de la Calidad en el Empleo en España

**En el ámbito europeo, España sigue presentando ritmos de crecimiento económico sensiblemente más elevados que los mostrados en la Unión Europea, tanto en cifras del año 2007 como en las previsiones efectuadas para el presente año.** En 2007 se alcanzó finalmente una tasa de crecimiento de la economía del 3,8% y un crecimiento del empleo del 3%, lo que supuso la creación de 550.000 puestos de trabajo a tiempo completo, junto con una ligera recuperación de la productividad aparente del trabajo por ocupado, próxima al 1%, de acuerdo con los datos de la Contabilidad Nacional.

Asimismo, siete de cada diez trabajadores se encuentran satisfechos o muy satisfechos con su empleo, según refleja la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2006 que elabora el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. En una escala de 0 a 10, los niveles medios de satisfacción con el ambiente y la actividad desarrollada se sitúan en casi ocho puntos y son superiores a siete los relacionados con el entorno físico del puesto de trabajo, la seguridad y la salud en el trabajo, la estabilidad laboral y el desarrollo personal. También obtienen una puntuación de siete los aspectos relacionados con la jornada, las vacaciones y permisos, la valoración de los superiores jerárquicos y la participación en las decisiones.

En esa línea, la gran mayoría de los encuestados, el 75,5%, considera correcta la relación entre el puesto de trabajo y

su propia formación y el 78% cree que la formación profesional recibida es bastante o muy útil para su empleo. El 50,5% de los asalariados pertenece a empresas que proporcionan formación y un 34,8% participa en las actividades formativas. En el caso de que los encuestados tuvieran que cambiar de puesto, el factor más influyente es el sueldo, ya que cuatro de cada diez lo valoran mucho. Le sigue la mejora del horario y el aumento de la estabilidad, valorados por tres de cada diez.

No obstante, **la calidad en el empleo es un concepto en constante evolución y que debe ser renovado periódicamente para adecuarse a las condiciones cambiantes de los puestos de trabajo y de los trabajadores. Por ello, en España ocupa un lugar privilegiado dentro de las discusiones políticas, sociales y económicas.**

La visión más tradicional ha centrado el debate de la calidad casi exclusivamente en aspectos vinculados con la contratación del trabajador, más concretamente con la duración de su empleo. En ese sentido, se planteaba tradicionalmente que calidad en el empleo era sinónimo de empleo estable, toda vez que en España existe la percepción de que el empleo de duración determinada es uno de baja calidad y al que se vinculan condiciones negativas para los trabajadores. En la actualidad se ha superado esta dicotomía empleo estable igual a empleo de calidad, llegando al convencimiento de que los incrementos cualitativos en el empleo se traducen en beneficios directos para las empresas. Las entidades empresariales y los actores sociales son conscientes de que la calidad redundará en beneficio no sólo de los trabajadores o del mercado de trabajo, sino también y especialmente de las empresas, a las que proporciona una mejor y más motivada fuerza de trabajo.

Sobre todo cuando se utiliza un concepto amplio de calidad como base para políticas de empleo, puesto que supone mayores oportunidades para la gestión de los recursos humanos, y por lo tanto para su competitividad y productividad. Volviendo a las Directrices para el Empleo para el año 2003: "el aumento de las tasas de empleo debe ir acompañado de un alza general de la productividad del trabajo. La calidad del trabajo puede contribuir a aumentar la productividad, por lo que deberían aprovecharse al máximo las sinergias entre ambos elementos. Es éste un desafío específico para el diálogo social."

España y la Unión Europea coinciden en considerar la calidad en el trabajo como el objetivo prioritario en las políticas de empleo. De este modo, la promoción de la cali-

dad debe ser la ocasión para avanzar en el diseño de políticas laborales que afronten las necesidades de adaptación de las empresas para asegurar su futuro en mercados integrados y competitivos y las necesidades de los trabajadores de tener las condiciones laborales adecuadas. La complementariedad y el equilibrio entre la productividad empresarial y los incrementos cualitativos de los puestos de trabajo son objetivos irrenunciables para las políticas españolas que fomentan el empleo de calidad. Tras el acuerdo alcanzado en materia de política de Cohesión para 2007-2013, descrito anteriormente, la Comisión Europea puso de relieve que la estrategia de España en materia de empleo evidencia la firme voluntad de aumentar la calidad y la intensidad de la inversión en recursos humanos. De igual modo, la Comisión apuntaba que las prioridades establecidas por España permitirán a los trabajadores adaptarse mejor a las condiciones cambiantes y que su estrategia estimulará la creación de empleo, fomentará un empleo de calidad y reforzará la inclusión social.

#### Fuentes

- > Directrices para el Empleo de la Unión Europea del año 2003.
- > Conclusiones de la Cumbre de Lisboa de marzo de 2000.
- > Conclusiones del Consejo de Niza de 2000.
- > Encuesta de Calidad e Vida en el Trabajo 2006. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- > 'Políticas sociales y de empleo - Un marco para invertir en la calidad' [COM (2001) 313 final, de 20 de junio de 2001].
- > Políticas de cohesión de la Unión Europea para 2007-2013.
- > European Agency for Safety and Health at Work: Quality of the Working Environment and Productivity - Working Paper (2004). URL: [http://osha.eu.int/publications/reports/211/quality\\_productivity\\_en.pdf](http://osha.eu.int/publications/reports/211/quality_productivity_en.pdf) (sólo en inglés).
- > Seguimiento del Programa Nacional de Reformas: mercado de trabajo y diálogo social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Marzo 2008.
- > 'Was ist gute Arbeit? - Anforderungen aus Sicht von Erwerbstätigen' - Kurzfassung. INIFES, noviembre de 2005. [www.inqa.de](http://www.inqa.de) (sólo en alemán).

## Puntos de vista



**Roberto Marín Acevedo**  
Secretario de Análisis  
Económico y Coordinación  
Técnica de UGT Andalucía

### Una respuesta a una demanda social

Ahora que se inicia una nueva legislatura es un buen momento para abordar los problemas estructurales del mercado de trabajo en Andalucía. Y la calidad del empleo es uno de ellos.

Cuando nos referimos al empleo que necesitamos, tenemos que ponerle el adjetivo 'de calidad' porque, desgraciadamente, hay que distinguir este tipo de empleo del precario. En principio, es difícil entender que el empleo que se crea sea 'de no calidad'. Sin embargo, la realidad nos dice que existe. Hay mucho empleo sin estabilidad, seguridad ni derechos.

En algunos círculos incluso se piensa que, porque en las empresas no existan accidentes laborales o 'mobbing' y se paguen las nóminas a final de mes, existe empleo de calidad. Pero no es así. Cuando desde UGT hablamos de empleo de calidad nos referimos a conceptos muy distintos como estabilidad, formación, promoción laboral, salarios dignos, trabajo seguro, trabajo decente... para todos los trabajadores y trabajadoras.

Y en este ámbito, Gobierno, empresarios y sindicatos coincidimos en que es

necesario crear empleo de calidad, y que además es una prioridad. Por ello, ésta tendría que ser una de las grandes apuestas de Andalucía y una de nuestras 'señas de identidad'.

Es necesario avanzar hacia un nuevo modelo productivo pero también es necesario avanzar en el tipo de empleo, ya que no podemos hablar de competitividad, productividad o internacionalización si no conseguimos reducir la precariedad y la desregulación del mercado de trabajo andaluz, con tasas de temporalidad del 45%.

Si en Andalucía somos capaces de alcanzar acuerdos que se ponen como ejemplo de buenas prácticas, desde UGT estamos convencidos de que un Acuerdo por el Empleo de Calidad es posible y además necesario. Porque es la única forma de dar respuesta a las demandas de los andaluces.





**Juan Pérez Pérez**  
Secretario de Política  
Institucional y Empleo  
de CCOO de Andalucía

### Empleo de calidad y con derechos

En CCOO estamos convencidos de que el empleo de calidad y con derechos es un factor de progreso para cual-

quier sociedad y para su ciudadanía. Que cada persona que vive en Andalucía y con edad de trabajar lo pueda hacer con unas condiciones dignas y con sus derechos laborales garantizados es la mejor inversión que podemos hacer para el desarrollo cohesionado de esta tierra.

Una sociedad con trabajadores y trabajadoras marcados por la precariedad laboral difícilmente podrá prosperar y converger con las regiones más avanzadas de su entorno. Conscientes de ello, nuestro sindicato ha situado este objetivo como una prioridad en su actividad sindical e institucional.

El concepto de calidad en el empleo, del que este sindicato es precursor, comprende aspectos como el reconocimiento de los derechos laborales y sociales del trabajador, la estabilidad, la seguridad y protección de la salud y la

vida de los trabajadores, la adecuación entre la actividad desarrollada y la cualificación profesional, el reconocimiento de las categorías profesionales en el contrato y los salarios, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, procedencia o cualquier otro motivo la formación continua del trabajador y su promoción interna. Todos estos ingredientes dan como resultado un empleo de calidad.

La importancia que CCOO otorga a la calidad del empleo nos hizo incluirlo, con el consenso del resto de agentes implicados, en el VI Acuerdo de Concertación Social. En definitiva, pensamos que generar empleo siempre es positivo para Andalucía si va acompañado del concepto de la calidad. Es nuestra convicción, y en esta dirección seguiremos trabajando.



**Alfonso Díaz Abajo**  
Director del Área de Creación  
de Empresas de CEA

### Flexibilidad y seguridad

Para crear una cultura de calidad en el empleo, consideramos necesario continuar impulsando fórmulas que refuerzan la capacidad de adaptación de em-

presas y trabajadores, y que combinen flexibilidad y seguridad, teniendo en cuenta las prácticas en otros países en la búsqueda no tanto de la seguridad en el puesto de trabajo, como de la seguridad en el empleo.


En este sentido, deben considerarse qué elementos podrían mejorarse en relación con la capacidad organizativa de las empresas, los sistemas de remuneración, la gestión flexible del tiempo de trabajo, la movilidad geográfica y funcional, los sistemas de contratación y extinción de la relación laboral o los procesos de reestructuración, incluyendo la supresión de vestigios intervencionistas, como la autorización administrativa en los expedientes de regulación de empleo, entre otros.

Habría que promover un sistema de contratación simple, flexible, fácil de gestionar, en particular por las pymes,

y capaz de adaptarse a las necesidades de los distintos sectores y empresas, así como de abrir los servicios de intermediación y recolocación a la actuación de agencias privadas de empleo, y eliminar las restricciones y sobrecostes, legales o convencionales, todavía existentes en el ámbito de las empresas de trabajo temporal, adaptando su marco normativo.

La calidad en el empleo también se logrará con el desarrollo de mecanismos de apoyo a la movilidad interna en el mercado laboral español, así como en el conjunto de la Unión Europea.

Para la consecución de estos objetivos, la Confederación de Empresarios de Andalucía continúa apostando por la concertación entre agentes económicos, sociales y el Gobierno andaluz, dados los positivos resultados que ha supuesto este proceso.

A portrait of Mercedes Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, a woman with short brown hair and glasses, wearing a light blue blazer over a white top. She is sitting at a desk with her hands clasped in front of her. The background features the Spanish flag and the flag of the Region of Andalusia.

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

# Mercedes RODRÍGUEZ-PIÑERO

Presidenta del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

## "Andalucía ha crecido solidariamente gracias a la negociación colectiva"

**En junio de 2008 el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales celebra sus 25 años de actividad. ¿Cuáles han sido las principales transformaciones del mercado de trabajo andaluz en este periodo y cómo ha evolucionado el CARL para adaptarse a estos cambios?**

Cualquier economista respondería que los parámetros estadísticos que sirven para evaluar la realidad del mercado laboral en ambos periodos no son comparables, por las variaciones metodológicas que se han producido a lo largo de los años. Sin embargo, desde una perspectiva global, se podría decir que básicamente, en estos 25 años Andalucía, al igual que el resto del Estado, ha vivido cuatro grandes periodos de estancamiento y expansión, que nos han traído hasta la realidad de 2008. Un 2008 en el que, como todos sabemos, se abre una nueva etapa de incertidumbre para las economías de nuestro entorno, a raíz de la ya famosa crisis financiera estadounidense.

A pesar de estos procesos evolutivos de tan distinto signo, la línea seguida por el mercado de trabajo andaluz ha tenido globalmente un marcado carácter ascendente. Hemos alcanzado en 2007 la cifra histórica de los 3 millones de ocupados, hemos reducido la tasa de desempleo de 1983 del 23.98% al 13.99% actual, -con las observaciones metodológicas que ya he comentado-, y hemos aumentado de forma muy significativa nuestra tasa de actividad. De todo ello, lo más relevante, desde mi punto de vista, son los aspectos cualitativos. Fundamentalmente, me gustaría destacar primero la presencia indiscutible, aunque ciertamente mejorable, de la mujer en el mercado de trabajo; segundo, la mejora del nivel formativo y de cualificación profesional de nuestra población activa, con una ostensible reducción del analfabetismo a favor de la escolarización total de nuestra población infantil, y el aumento de los grados medios y universitarios; en tercer lugar, el traspaso de la actividad económica hacia el sector terciario; en cuarto lugar, el crecimiento como Autonomía, plenamente desarrollada y capaz de superar los obstáculos de se le presentan; y por último, y no por ello menos importante, el clima de paz social que impera hoy en nuestra Comunidad.

**¿Cuál es el balance de sus 7 años de frente de la institución?**

Como bien dice, son 7 años al frente de la Institución pero son otros tantos conociendo y viviendo el organismo como Secretaria General. Aunque algunos puedan creer que la perspectiva es diferente, para mí no lo ha sido. Y es que sobre todo el balance de esta etapa me lleva en primer término a estar agradecida. Agradecida por permitirme participar de forma directa en un proceso yo diría que referencial, de transformación de la sociedad andaluza a la que pertenezco; un cambio que se extiende a todos los niveles pero que, en la materia que me afecta, las relaciones laborales, se ha producido desde el esfuerzo común, desde la confianza de empresarios, trabajadores y Administración pública en el desarrollo de un proyecto que entre todos hemos sacado adelante. El proyecto de crecer solidariamente, sin sumas y restas. Un crecimiento en garantías laborales, en mejora de las condiciones de trabajo, en enriquecimiento de la negociación colectiva, en la superación de la confrontación y el desacuerdo a través de la mediación extrajudicial...y haber participado directa y activamente en ello es muy gratificante.

**¿Qué características tiene el actual modelo andaluz de relaciones laborales?**

Realmente podemos hablar de un modelo andaluz de relaciones laborales que se basa claramente en la concertación social. No existe otra experiencia a nivel nacional igual a la andaluza, con 6 Acuerdos de Concertación Social refrendados por las organizaciones sindicales, empresariales y el Gobierno autonómico que han servido como base para el desarrollo de las políticas de empleo, de economía, de sanidad, de investigación y desarrollo tecnológico, de vivienda, de medio ambiente, de diálogo social institucional... En definitiva, un plan de gobierno consensuado con los protagonistas de la realidad andaluza en cada momento que ha permitido ese crecimiento al que me he referido antes. Por ello, no debe extrañarnos que este modelo se haya institucionalizado en nuestro nuevo Estatuto de Autonomía, sustrayéndolo del debate político.

### **¿Cuáles han sido los principales resultados alcanzados con el VI Acuerdo de Concertación Social en Andalucía? ¿Existe alguna previsión para el inicio de las negociaciones del VII Acuerdo y qué aspectos relevantes será necesario abordar en el nuevo texto?**

Como usted sabrá, el VI Acuerdo tiene un contenido muy amplio y aborda muchas facetas más allá de la puramente laboral, de las que no puedo hablar de forma estricta. Sin embargo, en lo que se refiere a la labor que se encomienda directamente al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, en el título dedicado a la Cultura de la Calidad en el Empleo, puedo decir que prácticamente hemos alcanzado todos los objetivos que se habían propuesto. Esencialmente en lo que tiene que ver con el trabajo de las Comisiones Técnicas que se crearon en el seno del CARL para tratar aspectos específicos considerados de interés prioritario. La práctica totalidad de las Comisiones ha alcanzado un documento de recomendaciones en sus respectivas materias, -empleo, economía irregular, inmigración, discapacitados-, que tienen como fin último orientar a los negociadores en la conformación de los convenios colectivos. Aún estamos trabajando en el seno de la Comisión de Igualdad, pero esta circunstancia se entiende por la sobreenvenida y bienvenida Ley para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres que ha traído novedades que evidentemente han de tenerse en cuenta a la hora de elaborar esas recomendaciones.

En lo que se refiere al futuro o nuevo texto de concertación, no soy yo la persona más indicada para anunciar nada al respecto, ya que será el Presidente de la Junta de Andalucía, entiendo que con el consenso de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de nuestra Comunidad, quien iniciará los trabajos para su definición. En cuanto a los temas que será necesario abordar, sin duda el panorama económico que los expertos han anunciado, y las tendencias, en materia sociolaboral que se viene perfilando, tendrán su cabida en el futuro VII Acuerdo de Concertación.

### **Más de 5.500 convenios colectivos serán negociados en España durante este 2008, ¿qué cambios fundamentales introduce el Acuerdo de Negociación Colectiva 2008, establecido a nivel nacional?**

El ANC 2008 ha sido una continuación del anterior aunque renovado y actualizado. Además de incorporar un

análisis sobre el contexto económico actual, destaca los acuerdos del Diálogo Social relativos a la Ley de Igualdad y la Estrategia Española de Seguridad y Salud. Ambas iniciativas se han sumado a los contenidos que se vienen contemplando en los sucesivos Acuerdos Interconfederales desde el primero, en el año 2002. Especialmente se centra, en previsión de lo que ya está aconteciendo en la economía, en los contenidos salariales, lo que supongo derivará en la introducción más acusada de cláusulas de garantía salarial en los textos de los convenios, con la previsión de inflación y el reparto negociado de la productividad, como elementos que contribuirán al sostenimiento de los salarios y del poder adquisitivo de la población trabajadora. Como bien ha dicho, el documento servirá de base para negociar más de 5.000 convenios en toda España, de los que cerca de un 10% serán andaluces y afectarán a más de 600.000 trabajadores en nuestra Comunidad. Pero yo destacaría dos elementos, por un lado el objetivo tercero, de fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo. Y por otro, la incorporación del Acuerdo Marco europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo.

### **El Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) se ha configurado como un importante instrumento para la búsqueda de soluciones basadas en el consenso y en la colaboración y dinamizando el tejido productivo, ¿de qué modo ha contribuido a reducir la conflictividad laboral en Andalucía?**

La contribución del SERCLA creo que ha sido sobre todo cualitativa, es decir, el asentamiento de este Sistema y la asimilación que del mismo han realizado trabajadores y empresarios, es más que reveladora del bien que su instauración supuso para reducir la conflictividad laboral en nuestra Comunidad. Partiendo de que el conflicto es necesario e intrínseco a la relación laboral, de su tratamiento depende que el resultado sea beneficioso o no para el mejor crecimiento del sistema. Existe un antes y un después en el modo de afrontar un conflicto y el enfrentamiento ante un orden jurisdiccional nada tiene que ver con dos partes sentadas a una mesa, tratando de hallar soluciones positivas para ambos y aceptando la mediación y el apoyo de una comisión mixta e imparcial. Por otro lado, nuevamente las cifras son elocuentes y los resultados obtenidos a lo largo de estos casi 10 años de funcionamiento del Sistema, hablan por sí mis-

## **Mercedes RODRÍGUEZ-PIÑERO**

**Presidenta del CARL**

## **ENTREVISTA**

**19**

mos; el ejemplo más claro, los cerca de 23 millones de horas de trabajo recuperadas gracias a la mediación del SERCLA en conflictos de huelga.

### **¿Cuáles son los principales retos que aún tiene por delante el CARL para contribuir al empleo de calidad y las líneas futuras por las que han de guiarse las relaciones laborales en Andalucía?**

Estos 25 años de historia nos deben permitir ver que esta institución siempre encuentra proyectos, retos e iniciativas que afrontar o emprender, con el objetivo único, tan simple y complejo a la vez, como es el ejercicio de las competencias que por ley tiene asignadas: contribuir a la mejora de nuestro Sistema de Relaciones Laborales. Y en ello, el diagnóstico



**“Nuestro modelo de relaciones laborales es una referencia (...) No existe otra experiencia a nivel nacional igual a la andaluza”**

es fundamental: observar, estudiar, analizar la realidad, detectar disfunciones... y para esto contamos con miradores privilegiados, como son las propias organizaciones y los expertos que forman parte del máximo órgano de gobierno del CARL, su Pleno. Después de un buen diagnóstico, si me permiten el símil, es necesario definir un tratamiento, unas veces será paliativo, otras veces será de simple seguimiento y en otras ocasiones exigirá acciones más contundentes. Y en la definición de las dosis más adecuadas iremos salvando los obstáculos que se presenten y alcanzando los objetivos que nos marquen. Y esto es básicamente lo que hacemos y seguiremos haciendo. Qué duda cabe que sobre la mesa hay temas que van a requerir ese diagnóstico y ese tratamiento eficaz: los efectos de la Ley de Igualdad, la responsabilidad social corporativa, los nuevos yacimientos de empleo, las nuevas formas de trabajo, la inmigración, la globalización y los procesos de deslocalización en los sistemas productivos, lo que nos marca la Estrategia de Lisboa... Sin duda, esto y las consecuencias de la nueva etapa económica y financiera, marcarán los próximos años.

### **¿De qué modo puede el Diálogo Social contribuir a la mejora de cuestiones clave como la Seguridad y Salud Laboral o la Igualdad en el Empleo?**

A la vista de la experiencia histórica especialmente patente en nuestra Comunidad, las medidas adoptadas por consenso ofrecen mayores resultados que las que vienen impuestas. Como ya he comentado, tanto el ANC 2008 como la Estrategia de Lisboa o el propio Estatuto de Autonomía de Andalucía, hacen especial hincapié en estos conceptos, claves para el mejor desarrollo de cualquier sistema productivo. Por ello, el diálogo entre los interlocutores sociales y empresariales, junto con la propia administración es fundamental para alcanzar el necesario grado de eficacia tanto en la puesta en práctica de lo recogido en la Ley de Igualdad, por un lado, como en la corrección de los actuales índices de siniestralidad laboral y mejora de las condiciones de trabajo. Y en ello venimos trabajando en el Consejo, en el seno de las Comisiones Técnicas creadas, como ya he mencionado por el VI Acuerdo de Concertación.

### **¿En qué medida puede influir la Responsabilidad Social Corporativa en la mejora de la calidad del Empleo en Andalucía?**

El concepto de Responsabilidad Social Corporativa es un término de reciente cuño que sin embargo ha entrado de lleno en el vocabulario sociolaboral y económico y forma ya parte

inexcusable de nuestro actual acervo político. Sólo hay que ver las Memorias de las grandes compañías para advertir que se ha incorporado, de forma más o menos rigurosa, a la nueva filosofía empresarial. El Libro Verde de la Comisión Europea define este concepto como **“la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en sus relaciones con sus interlocutores”** En este sentido, y desde el momento en que se abordan aspectos que afectan a la relación con el capital humano de la empresa, la responsabilidad social puede contribuir decididamente a la consolidación del concepto calidad en el empleo. Fundamentalmente a través de medidas, siempre voluntarias y que van más allá de lo que por Ley se obliga, de impulso y fomento de la empleabilidad a través de la formación continua, de la búsqueda de estabilidad, de creación de un ambiente de trabajo seguro, de integración de colectivos, de búsqueda de modelos de gestión participativos... todos ellos conceptos que enlazan directamente con la calidad en el empleo.

### **¿Cree que son suficientes los esfuerzos para reducir las diferencias entre hombres y mujeres respecto al empleo y las medidas de conciliación de la vida personal y laboral?**

Si hubiera que cuantificar el resultado probablemente, a día de hoy, la respuesta sería negativa pero, si nos centramos precisamente en el término ‘esfuerzo’, habré de decir que estos son como poco positivos. El simple hecho de que se estén dando pasos diariamente para la eliminación de cualquier signo de discriminación por razón de género, no sólo en el empleo sino en cualquier faceta de la vida, y sobre todo, la disposición de medidas de acción positiva a favor de la igualdad, es de por sí bueno. Lo importante aquí no son los resultados a corto plazo, sino que estemos fraguando una nueva cultura, una nueva forma de entender las relaciones, aceptando las diferencias, sin que estas impliquen actitudes discriminatorias. Lo contrario sería absurdo y frenaría el crecimiento cultural, económico, político o social de cualquier comunidad.

### **Respecto al progresivo envejecimiento de la población en los países desarrollados, ¿cree que es necesaria una extensión de la vida laboral?**

En esta ocasión, sí son las cifras las que hablan por sí solas y no hay lugar para los matices. Si la esperanza de vida crece en sentido contrario al número de nacimientos que se producen en los países desarrollados, nos encontraremos con un problema, como ya está sucediendo en distintos países de nuestro entorno. Si la respuesta a ello está en la ampliación de la vida laboral no lo puedo decir con certeza, pero sí creo que hay que considerar algunos factores; primero, la realidad poblacional de zonas menos desarrolladas como pueden ser América Latina o África y las posibilidades que ofrecen; y segundo, y esto también se está haciendo ya en países como Suecia y Holanda, buscar fórmulas alternativas en las que de manera voluntaria y en beneficio mutuo, a partir de la edad actual de jubilación, se reincorporen al mercado de trabajo ofreciendo ventajas para todos: para la persona que sintiéndose capaz y necesítándolo regresa a la vida activa, volviendo a ser productivo; para la empresa, recuperando la experiencia y conocimientos de esa persona; y para el saneamiento del erario público por razones obvias.

### **Andalucía se ha marcado entre sus objetivos alcanzar el pleno empleo en los próximos cinco años. ¿Cuál es su visión sobre este escenario?**

Siempre es positivo que un Gobierno aspire a lograr ese nivel de empleo, y sobre todo, en el caso de nuestra Comunidad que lo ha elevado a rango de objetivo básico en el artículo 10.3 del nuevo Estatuto. Aunque qué duda cabe que el nuevo panorama económico, al que Andalucía por desgracia no va a ser ajena, demandará un replanteamiento de los mecanismos para alcanzar estos objetivos y de hecho, ya se está trabajando en ello. Por destacar parte de este trabajo ya iniciado, la actual Consejería de Empleo ha elaborado un Plan de Medidas para la Empleabilidad de los demandantes de empleo de los sectores inmobiliario y de la construcción, aquellos donde se prevé un mayor crecimiento de la demanda. Un Plan que tiene al SAE como instrumento dispuesto para la intervención y que incluye medidas a corto, medio y largo plazo. Siendo unas de carácter estructural, destinadas tanto a las empresas como a los desempleados del sector y actividades afines. Y otras, de carácter transversal, fundamentalmente orientadas a la generación de empleo en otras Consejerías y Administraciones. Y todo ello desde un planteamiento basado en la más eficaz gestión de las transiciones en el mercado, una política que será determinante a la hora de enfrentar el ajuste que se deriva de la situación que viven ambos sectores de actividad.



## **Calidad en el Empleo en Andalucía**

La creación de más empleo y que éste sea de mayor calidad, más seguro y con mejores condiciones laborales ha sido uno de los principios que ha guiado la actuación de la Consejería de Empleo en la pasada legislatura y seguirá inspirando el trabajo en el nuevo periodo 2008-2012. El concepto de 'Calidad en el Empleo', se sitúa en el centro neurálgico de todas las políticas de la Consejería, que en la legislatura que arranca ahora prevén la creación de cerca de 600.000 empleos, hasta llegar a alcanzar la cifra de 3,8 millones de personas ocupadas.

La calidad en el empleo es un concepto multifacético, aspecto reconocido por la Comisión Europea en su definición de la calidad en el empleo, en la que se identifican diez dimensiones o esferas la calidad. Estas dimensiones se refieren tanto a las características de los puestos de trabajo (la remuneración, la formación, la trayectoria profesional, etc.) como al entorno de trabajo y el mercado laboral (igualdad entre hombres y mujeres, salud y seguridad, conciliación de la vida laboral y familiar de hombres y mujeres, diálogo social, etc.).

Andalucía se ha comprometido en la lucha por la calidad en el empleo, como factor fundamental para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los andaluces, pero también como instrumento para la mejora de la competitividad y la productividad de las empresas. Un empleo de calidad es también un empleo más productivo, más adaptable, más seguro y flexible a la vez.

**Lejos de visiones tradicionales y restrictivas de esta idea, la comunidad andaluza apuesta por una concepción moderna y actualizada de la calidad en el empleo, que beneficie a todos los sujetos del sistema de relaciones laborales y a la sociedad en su conjunto.**

La Agenda Social Europea fija la calidad como objetivo para la política social europea en un triple ámbito: calidad en el trabajo, calidad en las relaciones laborales y calidad en los servicios sociales. El modelo social andaluz comparte esta visión, buscando altos niveles cualitativos en el mercado de trabajo y en la práctica de las relaciones laborales en la Comunidad, así como en el funcionamiento del sector público.

La calidad es el elemento que guía la actuación del Gobierno de Andalucía en materia laboral y de empleo, de una

manera transversal. De igual modo, es una prioridad para los interlocutores sociales de la región andaluza, puesto que se promueve desde la concertación social, la recogen nuestros convenios colectivos y está en los programas de las organizaciones sindicales y empresariales. La necesidad de movilizar todas las fuerzas del sistema de relaciones laborales para promover este objetivo común se ha conseguido ya en gran medida.

**Calidad en el empleo y concertación social en Andalucía**

La comunidad andaluza ha consolidado, desde el año 1993 hasta la actualidad, un modelo de concertación social conformado por los acuerdos y pactos alcanzados entre la Junta de Andalucía y los representantes de empresarios y trabajadores. Como objetivo central del mismo se ha situado la creación de más y mejor empleo y, al tiempo, la dinamización del mercado de trabajo, lo que ha permitido mejorar la competitividad de la economía andaluza y aumentar su capacidad de generar empleo.

**El VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, suscrito en enero de 2005 por la Junta de Andalucía, la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA) y los sindicatos UGT y CCOO, aún vigente, tiene como objetivo principal "la creación de más empleo y de carácter más estable".** Uno de sus fines intermedios se centra en contribuir a que en el horizonte del año 2008 se incremente al menos un 20% la contratación indefinida. Para ello, establece una serie de compromisos y actuaciones en el epígrafe titulado 'Cultura de la calidad en el empleo', además de la continuidad de medidas que en la actualidad se están desarrollando como fruto de acuerdos anteriores.

**Libro Blanco de la Calidad en el Empleo**

Respondiendo al compromiso adquirido por el presidente de la Junta de Andalucía en su discurso de investidura de 2004, se formó una comisión de expertos que recibió el encargo de elaborar un Libro Blanco sobre propuestas de actuación para mejorar la estabilidad en el empleo y reducir la siniestralidad.

**Las reflexiones planteadas en el 'Libro Blanco sobre Calidad en el Empleo en Andalucía: Estabilidad y Seguridad', se han aplicado de forma transversal en casi todos los programas puestos en marcha por la Consejería de Empleo, que se marcó como prioridad mejorar los actuales niveles de calidad en la contratación.**

A la vista de la pluralidad de factores que intervienen en la calidad en el empleo, el citado texto propone una gama de medidas que inciden, entre otros aspectos, en la estabilidad y empleabilidad de las personas trabajadoras, la conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres, la elevación de la calidad del empleo público y la prevención de riesgos laborales.

**Balance del periodo 2004 - 2007**

Las cifras que se presentan al final de este periodo permiten constatar la muy positiva evolución del mercado de trabajo. **Con cerca de 600.000 nuevos empleos, Andalucía ha alcanzado una cifra record de ocupación y unos índices de desempleo en mínimos históricos.** Se ha superado en más de 200.000 la cifra de nuevas personas ocupadas que se estableció como objetivo al principio de esta legislatura, registrándose actualmente en Andalucía



## Calidad en el Empleo en Andalucía

3,22 millones de ocupados y una tasa de paro en torno al 13%.

Ésta ha sido la primera legislatura en la que la Junta de Andalucía ha tenido en sus manos la gestión de las Políticas Activas de Empleo, lo que ha contribuido enormemente a elevar las tasas de población activa y el nivel de ocupación al que nos hemos referido anteriormente. El traspaso de estas políticas desde el Gobierno central, ha permitido hacer una gestión integral, complementaria y coordinada de las políticas de empleo en nuestra comunidad autónoma.

Uno de los grandes logros a resaltar, como balance de esta legislatura, es el importante crecimiento del empleo femenino. En estos últimos cuatro años, la mujer se ha convertido en protagonista del incremento de la ocupación, ya que **más de 253.000 de los nuevos empleos son desempeñados por mujeres**.

Por otra parte, la mejora de la empleabilidad ha marcado el ritmo y el desarrollo de las políticas de fomento del empleo.

**La valoración que se hace de lo desarrollado en el periodo 2004-2007, en el marco del fomento del empleo, es muy positiva. Con una inversión pública de más de 1.338 millones de euros, se ha permitido el acceso al empleo y garantizado la permanencia en el mismo a más de 118.000 personas, con especial atención a las mujeres (56%) y los jóvenes (49%).**

Entre estas medidas cabe destacar el impulso dado al programa de las Escuelas Taller, en el que se han invertido 530 millones de euros que han beneficiado a 27.800 demandantes a través de 1.145 proyectos mixtos de formación y empleo, o la cofinanciación de 26 programas de empleo de la Inicia-

tiva Comunitaria EQUAL, destinados a favorecer la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo.

El empleo juvenil es un elemento imprescindible para lograr una sociedad próspera, cohesionada y con calidad de vida. **El apoyo a los jóvenes en sus procesos de inserción y posicionamiento laboral puede entenderse, en consecuencia, como una actuación estratégica a fin de impulsar el desarrollo sostenible en Andalucía.**

En este terreno, la intervención de la Consejería de Empleo ha sido decisiva en el período 2004-2007, mediante el desarrollo y puesta en marcha de nuevas actuaciones que potencian el empleo y la mejora del empleo de los jóvenes, con los siguientes resultados:

- > Fomento de la capacitación para el empleo de 12.578 jóvenes.
- > Potenciación de la contratación estable de 28.378 jóvenes.
- > Impulso a la constitución y consolidación de negocios por parte de 11.950 jóvenes andaluces.
- > Se ha proporcionado a 4.515 jóvenes la posibilidad de obtener experiencia laboral atendiendo a proyectos de interés general y social.
- > En el periodo 2004-2007 se han invertido 470.286.581 euros en el fomento de la empleabilidad de los jóvenes.

Para el impulso de la igualdad en el empleo de la mujer, las políticas de la Consejería de Empleo tienen ante sí el reto de promover el empleo femenino, con calidad, superando los elementos de discriminación en contra de las mujeres y dando respuesta a los cambios económicos y sociales.

Entre 2004 y 2007, las actuaciones de fomento de la empleabilidad de las mujeres, con una inversión de



544.585.919 euros, han permitido alcanzar los siguientes resultados:

- > La capacitación para la inserción en el mercado laboral de 16.428 mujeres.
- > La creación de un empleo estable para 23.440 mujeres.
- > El apoyo a 14.114 mujeres en la creación y consolidación de negocios.
- > El apoyo para la atención en sus negocios a 145 mujeres por motivo de su maternidad.
- > Se ha proporcionado a 5.975 mujeres la posibilidad de obtener experiencia laboral atendiendo a proyectos de interés general y social.

**La mejora de la calidad de vida y la plena inclusión igualitaria de las personas con discapacidad en la vida social, económica y laboral es otra de las líneas estratégicas del Gobierno Andaluz.**

En el periodo 2004-2007, la Consejería de Empleo ha dado un paso firme en este sentido, a través de nuevas medidas y estrategias entre las que hay que destacar, por su carácter pionero en España y su impacto sobre el empleo del colectivo, el diseño y puesta en marcha



del Plan de Empleabilidad para las Personas con Discapacidad en Andalucía 2007-2013.

**El fomento del empleo para las personas con discapacidad a lo largo de estos cuatro años ha dado lugar a la creación de 5.138 puestos de trabajo y 24.710 ayudas para el mantenimiento de empleo.** Dentro de los programas dirigidos a la formación laboral, han participado un total de 1.040 personas con discapacidad. En estos programas para la atención de las personas con discapacidad se ha invertido un total de 115.382.834 euros.

De igual modo, durante este periodo, la Junta de Andalucía ha consensuado con los agentes sociales una serie de medidas para incentivar el empleo estable. La nueva regulación de los incentivos a la contratación refuerza la acción de la Consejería de Empleo a favor de la incorporación estable en el

mercado de trabajo de mujeres, jóvenes, parados mayores de larga duración, personas con discapacidad y otros colectivos vulnerables

Dichas medidas, concretadas en el Decreto 149/2005, de 14 de junio, regulan los incentivos a la contratación con carácter indefinido. Asimismo, y además de fomentar un empleo de mayor calidad, se propicia la incorporación de la mujer al empleo, al igual que la superación de situaciones de segregación profesional y de precariedad laboral que las mujeres padecen en mayor medida que los hombres.

**Durante el periodo 2004-2007 se ha apoyado la contratación de 49.763 personas de forma estable, de 222 personas para el apoyo a las familias andaluzas y se han puesto en marcha 10 proyectos específicos dirigidos al fomento de la calidad del empleo. Estas intervenciones han supuesto una inversión total de 154.521.908 euros.**

**En este mismo periodo se ha transformado y ampliado el apoyo al autoempleo que la Junta de Andalucía presta a través de la Consejería de Empleo. El Plan Más Autónomos da respuesta al compromiso asumido en el VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía de establecer un marco normativo que contribuya a impulsar la actividad de los autónomos y autónomas en Andalucía.**

Con la aprobación del Plan, la Junta de Andalucía se anticipa un año a la entrada en vigor de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo (Ley 20/2007, de 11 de julio).

El Plan Más Autónomos es, en sí, un elemento innovador de las políticas activas de empleo andaluzas, ya que Andalucía es la primera, y de momento la

única, Comunidad Autónoma que ha aprobado un proyecto de tal envergadura y dedicado en exclusiva a regular todas las medidas de apoyo al nacimiento y consolidación de iniciativas de autoempleo. Además, a nivel de iniciativas se aprecian novedades significativas que conviene destacar:

**> Creación del Sistema de Atención al Autónomo**, una red de servicios única en España, destinada a convertir las ideas en negocios viables y a impulsar la consolidación de las iniciativas existentes, que permite efectuar la tramitación electrónica de los incentivos públicos de apoyo al autoempleo.

**> Puesta en marcha de acciones formativas específicas para el autoempleo**, destinadas a las personas que van a desarrollar estas iniciativas y de los trabajadores y trabajadoras autónomos en activo.

**> Creación de nuevos instrumentos financieros de apoyo al lanzamiento de iniciativas de autoempleo:** el ticket del autónomo, las bonificaciones de los tipos de interés de operaciones de préstamo y la medida para el apoyo y la gestión necesarios en el ejercicio de la actividad económica. El ticket del autónomo, anunciado por el Presidente de la Junta de Andalucía en su Discurso de Investidura de la VII legislatura, incorpora novedades sustanciales respecto a la anterior subvención al inicio de actividad: se tramita de forma electrónica, su concesión es notificada a la persona emprendedora con anterioridad al alta de la actividad y se agiliza su cobro.

**> Introducción de nuevos mecanismos financieros para apoyar la consolidación de las iniciativas de autoempleo** (bonificaciones en los intereses de préstamos y acceso a microcréditos). Además, con carácter pionero en España, se prevé que las ayudas a

## Calidad en el Empleo en Andalucía

las primeras contrataciones indefinidas efectuadas por los trabajadores autónomos puedan concederse en caso de contratación de familiares.

**> Introducción de medidas para impulsar la cultura de la prevención de riesgos laborales entre los trabajadores y trabajadoras autónomos.**

**> Establecimiento de una ayuda a la mujer autónoma, innovadora en el contexto nacional, para que ésta pueda contratar a una persona que le apoye en sus negocios en casos de maternidad, adopción o supuestos asimilados.** Además, se contemplan ayudas para desarrollar proyectos que experimenten nuevas propuestas de conciliación de vida familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras autónomos.

**Las ayudas otorgadas durante el periodo 2004-2007 para el inicio de la actividad autónoma y la consolidación de negocios han beneficiado a 23.423 personas. La inversión pública por parte de la Consejería de Empleo ha ascendido a 121.386.368 euros.**

Los servicios de apoyo, asesoramiento y acompañamiento a la constitución de nuevos negocios (incluido el impulso a los Nuevos Yacimientos de Empleo) y a la consolidación de los mismos, por parte de las distintas entidades que colaboran en el territorio andaluz con la Consejería de Empleo, ha conllevado una inversión pública de 23.088.146 euros.

**Con respecto a la intermediación e inserción laboral, se ha asesorado a 1,816 millones de andaluces que han pasado por la red de oficinas del SAE y de los centros Andalucía Orienta, y se han elaborado 243.100 itinerarios personalizados de inserción para desempleados.**

Dentro de las recomendaciones del Libro Blanco también se encuentra la elaboración de planes de empleo locales consensuados con todos los agentes implicados. **A este respecto, destacan las Actuaciones Territoriales Integrales Preferentes para el Empleo, que se están desarrollando en 107 municipios y cuentan con un presupuesto de 665,46 millones de euros.**

Otras de las actuaciones realizadas han sido los planes anuales de la Inspección de Trabajo, dirigidos a la lucha contra el uso irregular de la contratación temporal, y que en los tres últimos años han logrado transformar en indefinidos a 25.600 contratos temporales tras la inspección de más de 6.000 empresas, o las distintas medidas puestas en marcha en cuanto a la promoción de la seguridad laboral.

**La seguridad y la salud laboral es otro de los elementos que configuran lo que denominamos empleo de calidad.** Así, el Plan General para la Prevención de Riesgos Laborales en Andalucía (2003-2008), aprobado por Decreto 313/2003, de 11 de noviembre, establece un conjunto de objetivos estratégicos y de acciones específicas en la materia. Éstas implican la participación del conjunto de la sociedad y en especial de los agentes económicos y sociales y las instituciones, entidades y expertos. Desde la puesta en marcha del Plan en 2004, se han ejecutado más del 80% de las acciones de las que consta, contando con un presupuesto de 65 millones de euros.

Por su parte, los firmantes del VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía han asumido los objetivos y acciones del citado Plan, y han acordado potenciar la actividad del Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, junto con nuevas medidas que ayuden a reducir la siniestralidad laboral.

Entre ellas destaca la creación del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

En esa línea, el Plan de Fomento y Consolidación del Trabajo Autónomo en Andalucía, aprobado por Decreto 175/2006, de 10 de octubre, establece, entre otros, el programa para el fomento de la cultura preventiva en materia de riesgos laborales para los trabajadores y trabajadoras autónomos. Con el objeto de implantar en el ámbito del trabajo autónomo una cultura preventiva que permita una mayor seguridad y salud laboral y unas óptimas condiciones de trabajo, establece actuaciones de formación, sensibilización y concienciación sobre el valor de la prevención. Incluye también la creación de un portal web específico, así como el asesoramiento y la asistencia técnica a través de los Centros de Prevención de Riesgos Laborales, y el establecimiento de ayudas económicas para proyectos e inversiones en materia de prevención de riesgos laborales a los autónomos.

Asimismo, la nueva estructura orgánica de la Consejería de Empleo, establecida por el Decreto 203/2004, de 11 de mayo, ha creado una Dirección General de Seguridad y Salud Laboral, conformándose así un centro directivo encargado de la vigilancia de las condiciones de trabajo en esta materia.

### Relaciones laborales de calidad

En un ámbito más técnico, se encuentra la negociación colectiva y su potencial como impulso de un empleo de calidad. La pasada legislatura ha supuesto cuatro años de trabajo y esfuerzo del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) y de las organizaciones que forman parte de su máximo órgano de representación. En

este sentido, el CARL ha contribuido a la elaboración de 'cláusulas tipo' que fomenten la estabilidad laboral para los convenios colectivos tras la puesta en marcha de dos trabajos de investigación financiados por la Consejería y realizados por las universidades de Huelva y Sevilla.

Estas cláusulas tipo se han plasmado en una Colección de Guías de Negociación Colectiva publicadas por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales y en el Tutor Interactivo para la Negociación Colectiva (TINECO), una herramienta informática alojada en el portal del Consejo que permite elaborar borradores de convenios colectivos de cualquier sector o empresa.

Como complemento indispensable, en este período el CARL ha apostado fuertemente por las nuevas tecnologías en aquellas aplicaciones que mejor responden y se adaptan a nuestras necesidades: Portal de Calidad, biblioteca electrónica en proceso, inscripciones telematizadas, observatorios laborales... en definitiva, instrumentos al servicio de los operadores sociolaborales que sean prácticos en esencia para el mejor desarrollo del sistema de relaciones laborales.

**Objetivos para 2008**

**El presupuesto de la Consejería de Empleo para este año 2008 tiene como principal objetivo fomentar el empleo de calidad sobre la base de la igualdad, solidaridad y seguridad laboral** y ascenderá a 1.297,4 millones de euros, lo que supone un 8,35% más que el del año anterior.

Ello permitirá un gasto por demandante de empleo de 2.807 euros, 1.030 euros más (57,9%) que al inicio de la Legislatura, cuando se transfirieron las políticas activas de empleo.

Se trata del segundo presupuesto, por consejerías, con más contenido inversor y en el que ha disminuido la financiación de Fondos Europeos y ha aumentado el porcentaje de autofinanciación (un 40% más que al inicio de la Legislatura). El presupuesto podría aumentar en 34 millones con los fondos que destinará el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a planes especiales de empleo en Andalucía (Activa Jaén y Plan Especial para la Bahía de Cádiz).

Del presupuesto total, 1.010,8 millones irán destinados al Servicio Andaluz de Empleo (SAE), beneficiando a 750.000 andaluces, mientras que el resto, 278,6 millones, se dedicarán a las direcciones generales de Trabajo y Seguridad Social; Seguridad y Salud Laboral y Planificación; Consejo Andaluz de Relaciones Laborales y al Consejo Económico y Social. A esto se suman los más de 8 millones para el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

En cuanto a políticas activas de empleo, las acciones más relevantes serán, nuevamente, las Actuaciones Territoriales Integrales Preferentes para el Empleo (Atipes), con vigencia hasta 2010; junto al Plan Especial de Empleo para la Bahía de Cádiz (95 millones en dos años) y el Plan Más Autónomos (63,9 millones) que prevé fomentar la creación de 8.000 nuevos autónomos (el 62,5% de ellos mujeres). A ello se suma la consolidación del modelo de intermediación laboral, con la aplicación de nuevas tecnologías.

Por programas, el de fomento del empleo contará con 411,9 millones, lo que supone el 40,7% de todo el importe del eje de políticas activas, con un incremento de 10 millones con respecto a 2007. Se fomentarán los proyectos de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo (con una cuantía de 159 millones, que benefi-

ciará a 10.000 personas), a lo que se sumará la puesta en marcha de las escuelas de oficio y talleres, con un presupuesto de 7 millones y una previsión de 300 beneficiarios. La creación de guarderías en centros de trabajo (5 millones y una estimación de 200 nuevos empleos) y el fomento del empleo para el cuidado de menores (3 millones) constituyen las dos grandes novedades para la conciliación de la vida laboral y familiar.

Otra de las políticas activas con mayor cuantía es la formación, con 346,03 millones, un 34,2% del importe para este eje y un incremento de 33,4 millones respecto a 2007. La formación en prevención de riesgos, los jóvenes (40 millones), las mujeres (11 millones) y otros colectivos con dificultades de inserción laboral serán prioritarios. También se reforzará la apuesta por el turismo, consolidando el modelo de cualificación de excelencia de los Consorcios Escuela, cuya red pasará a tener 16 centros, con una inversión de 20,26 millones. Asimismo, se prevén programas formativos en sectores estratégicos como el naval (con 30 cursos para 450 alumnos y una inversión de 1,5 millones) o el aeronáutico (1,81 millones).

En cuanto a intermediación e inserción laboral, contará con un presupuesto de 252,8 millones (16,07 millones más que en 2007), un 25% del presupuesto para políticas activas. La orientación personalizada a los usuarios volverá a centrar el trabajo de este área, junto a los programas Atipes y la modernización del sistema del SAE. También se pondrá en marcha la Tarjeta de Empleabilidad Familiar (que incluirá los distintos servicios de empleo dirigidos a la unidad familiar) y se fomentará el apoyo a las iniciativas de empleo local. Todo ello beneficiará a más 700.000 demandantes de empleo, con la realización de 155.000 Itinerarios Personalizados de Inserción.



# Nueva Estrategia de Prevención de Riesgos Laborales 2009-2012

La Junta de Andalucía está redactando una nueva Estrategia de Prevención de Riesgos Laborales 2009-2012, que dará continuidad al I Plan General de Prevención de Riesgos Laborales en Andalucía cuyo periodo de ejecución es 2003-2008, incrementando la seguridad y la salud en el trabajo de los empleados en las empresas andaluzas. Como muestra de la apuesta que realiza el Gobierno andaluz en esta materia, será el eje presupuestario de la Consejería de Empleo que experimentará un mayor crecimiento a lo largo de 2008, con un incremento de un 25,3%, hasta alcanzar la cifra de 56,9 millones de euros.

En el último año de desarrollo del Plan General de Prevención de Riesgos Laborales en Andalucía 2003-2008, el Gobierno andaluz prepara ya una nueva Estrategia de Prevención de Riesgos Laborales para el periodo 2009-2012, cuyas líneas de actuación se acordarán a lo largo de los próximos meses con las organizaciones económicas y sociales. Su elaboración se realizará teniendo en cuenta la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobada en junio de 2007, y entendida como instrumento que establece el marco general de las políticas en esta materia.

En la actualidad, la Junta de Andalucía ha ejecutado un 95 por ciento de la última fase de desarrollo del Plan General para la Prevención de Riesgos Laborales en Andalucía 2003-2008, con una estructura que gira en torno a nueve ejes estratégicos, desarrollados a través de 130 acciones y con un presupuesto inicial de casi 66 millones de euros. Entre sus objetivos se encuentra la implantación de una cultura preventiva en la sociedad, el impulso en el tratamiento de las materias preventivas en los diferentes niveles educativos y formativos, el desarrollo de programas preventivos específicos sectoriales y verticales y una mejora en la coordinación administrativa.

Sus antecedentes se remontan al dictamen de la Comisión de Empleo y Desarrollo Tecnológico del Parlamento de Andalucía, fruto del diálogo social y el consenso en materia de seguridad y salud laboral. Asimismo, se recogió en el V Acuerdo de Concertación Social de Andalucía la necesidad de llevar a cabo una serie de actuaciones específicas en este ámbito. Entre ellas destacó la potenciación y el refuerzo de las actuaciones del Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, la creación del Instituto Andaluz de PRL y la

elaboración de un Plan Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

Ya en 2005, la firma del VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía entre la Junta y las organizaciones sindicales y empresariales recogió de nuevo como un eje estratégico la cultura de la calidad en el empleo. También incluyó otros apartados como la potenciación de acciones de choque para reducir la siniestralidad laboral, el desarrollo de campañas que contemplen la circunstancia de género y los colectivos de trabajadores autónomos, inmigrantes y discapacitados o la adopción de más medidas en el sector de la construcción.

El documento también aboga por profundizar en la mejora de la coordinación administrativa, desarrollar la participación y el compromiso de los agentes sociales y económicos e implicar a las instituciones, entidades y expertos relacionados con los aspectos preventivos. En esa línea, persigue el desarrollo de programas específicos sectoriales y verticales, busca el impulso de acciones preventivas en la Administración pública y la mejora de la capacidad de respuesta de los órganos técnicos especializados de la Administración laboral andaluza.

**Concretamente, las políticas que se han desarrollado a través del citado Plan han supuesto que la Consejería de Empleo haya incrementado su inversión en el área de Seguridad y Salud Laboral en casi un 500 por ciento en esta legislatura.** De entre las acciones cabe destacar las campañas de sensibilización contra la siniestralidad laboral, en las que se han invertido 10,6 millones de euros y las iniciativas como el Prevebús Joven, el Prevebús del Inmigrante y de la Construcción o la Campaña 'Aprende a Crecer con Seguridad', en las que han participado más de 50.000 andaluces. Se

otorgaron hasta 9,7 millones de euros en incentivos a PYMES para que mejorasen sus condiciones de seguridad.

A esto se unen las 500 comunicaciones de accidentes o situaciones de riesgo a la Fiscalía y el Plan de Seguimiento a las Empresas con mayor Siniestralidad, que ha logrado reducir en un 30 por ciento los accidentes laborales en las 4.000 empresas asesoradas.

También destaca la puesta en marcha del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, que contará este año con un presupuesto de ocho millones de euros. Sus funciones están relacionadas con los estudios y análisis sobre seguridad, salud, siniestralidad y enfermedades profesionales, así como la organización de actividades formativas y de campañas de difusión o la creación de foros de encuentro.

### La Estrategia Española

En junio de 2007 se aprueba la Estrategia Española de seguridad y salud en el trabajo, constituyendo el instrumento para establecer el marco general de las políticas de prevención de riesgos laborales a corto y, sobre todo, medio y largo plazo, pues abarca el periodo 2007-2012. Esta Estrategia, sobre la base del consenso de todas las partes implicadas -el Gobierno, las Comunidades Autónomas y los interlocutores sociales- pretende diseñar el marco común y compartido de las acciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Se han establecido una serie de líneas de actuación agrupadas en dos grandes objetivos estratégicos relativos a:

- > **La prevención de riesgos laborales en la empresa.**
- > **Las políticas públicas.**



El **primer objetivo estratégico** se concreta, a su vez, en tres objetivos operativos que se desarrollan mediante una serie de acciones:

**1. Lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas.** Para ello se proponen una serie de medidas como son la simplificación de los requisitos documentales para las empresas de hasta 50 trabajadores, además de que todas las nuevas normas en materia preventiva deberán contemplar su aplicación en las PYMES, elaborándose para las mismas guías específicas y la adaptación de las existentes. Está previsto también el desarrollo reglamentario en el sector de la construcción.

Se prestará apoyo y asesoramiento a las empresas que se acojan volunta-

riamente al proyecto PREVEA sobre reducción voluntaria de la siniestralidad en empresas (o aquellos similares que se establezcan) y, para incentivar a las empresas que acrediten la eficacia de su sistema preventivo, se estudiará la reducción de cotizaciones.

Dado el éxito obtenido en las Comunidades Autónomas con los programas específicos de control y vigilancia del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, y con los programas de subvenciones para renovación de equipos obsoletos, se pondrá en marcha un Plan Renove a nivel nacional.

**2. Mejorar la eficacia y la calidad del sistema de prevención, poniendo un especial énfasis en las entidades especializadas en prevención.** Así pues, las empresas que tengan recursos

preventivos propios ligados a criterios de calidad y resultados, se bonificarán la cotización de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y la contratación de trabajadores designados con formación mínima de nivel intermedio. También se favorecerá la eficacia de los servicios de prevención propios y mancomunados, así como la calidad y eficacia exigibles a los servicios de prevención ajenos y a las entidades formativas y auditoras.

**3. Fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo,** mediante el Diálogo Social y la Negociación Colectiva Sectorial, estableciendo órganos específicos sectoriales paritarios para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo. Se tendrán en

cuenta las grandes obras públicas y las empresas no afectadas por los programas previstos en los ámbitos sectorial y territorial. Asimismo, se promoverá la implicación de los trabajadores en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas. Finalmente, también se analizarán los problemas derivados de la concurrencia de los cuatro órdenes jurisdiccionales: civil, penal, contencioso-administrativo y social.

Con relación al **segundo objetivo estratégico** relativo a las políticas públicas, se desglosa en cinco objetivos operativos:

**1. Desarrollar y consolidar la cultura de la prevención en la sociedad española.** Para ello, se proponen entre otras acciones: integrar la política de prevención en la orientación de las restantes políticas públicas; fomentar el tratamiento de la prevención de riesgos laborales en los diferentes niveles del sistema educativo; el desarrollo de campañas de concienciación y sensibilización -implicando para ello a los medios de comunicación- y la difusión del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la Semana Europea de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y los premios de prevención de riesgos laborales.

**2. Perfeccionar los sistemas de información e investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo.** Se proponen actuaciones como la creación del Observatorio Estatal de las Condiciones de Trabajo, la elaboración de un informe periódico sobre la situación y evolución en materia de seguridad y salud en el trabajo y la creación de una red de institutos públicos para la investigación en prevención de riesgos laborales.

**3. Potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales.**

**En la Estrategia Española se proponen actuaciones como potenciar la incorporación de esta materia en los programas oficiales desde Educación Infantil, elaboración de guías para el profesor y la formación de docentes, profundizar en incorporación en la Formación Profesional reglada y en las titulaciones universitarias, así como la creación de una titulación específica. Asimismo, se propone potenciar la transversalidad de la prevención de riesgos laborales en el nuevo Sistema de Formación para el Empleo, formación en materia preventiva de los trabajadores, ocupados o desempleados, y formación de trabajadores ocupados en nivel básico, intermedio o superior, así como fomentar el número de profesionales para el desempeño de funciones de nivel intermedio.**

**4. Reforzar las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales.** En la Estrategia Española se han previsto actuaciones como la reforma del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), dotándolo de mayor capacidad investigadora y de asistencia técnica; incremento de la dotación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) y su cooperación con las CCAA, y culminación del proceso de habilitación de funcionarios técnicos de dichas comunidades.

**5. Mejorar la participación institucional y la coordinación de las Administraciones Públicas en las políticas de prevención de riesgos laborales.** La Estrategia Española propone la revalorización de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo; la creación de una Comisión Técnica-Mixta entre el INSHT y las Administraciones de las Comunidades Autónomas y la coordinación y cooperación entre la Fiscalía especializada en seguridad y salud en el trabajo, las Comunidades Autónomas y

la ITSS en cuestiones como la investigación de accidentes de trabajo y otras. La Junta de Andalucía viene tomando parte en los distintos órganos de coordinación y participación establecidos a nivel nacional, así como en los Grupos de Trabajo en los que ha sido convocada.

Así, el Gobierno andaluz participa en todos grupos de trabajo en el seno de la Comisión Nacional: valores límite de exposición a agentes químicos, amianto, construcción, accidentes de trabajo, sector agrario, trabajadores autónomos y seguimiento del plan de acciones prioritarias.

También toma parte en los cuatro grupos de trabajo de la Estrategia Española:

- > Seguimiento de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012).
- > Reforma y potenciación de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- > Desarrollo del programa PREVEA.
- > Empresa de Trabajo Temporal y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Como ya se ha comentado, los resultados obtenidos a través del I Plan General para la Prevención de Riesgos Laborales en Andalucía, incluso antes de su finalización, han sido muy positivos. Con las nuevas aportaciones como consecuencia de la Estrategia Española y el esfuerzo de todos, se espera mejorar aun más estos resultados, consiguiendo no sólo unas mejores y más seguras condiciones de trabajo que repercutan en la reducción de la siniestralidad laboral en nuestra Comunidad Autónoma, sino la consecución de un verdadero empleo de calidad.



A photograph of a woman with blonde hair, smiling and looking towards the left. She is wearing a light-colored, sleeveless top. In the foreground, the back of a laptop is visible, suggesting she is working on a computer. The background is a dark blue gradient.

## **Eureka, un novedoso sistema de intermediación laboral por Internet**

El Servicio Andaluz de Empleo está desarrollando un plan de aplicación de las nuevas tecnologías para mejorar la calidad de los servicios de intermediación laboral. Con un coste superior a los 31 millones, este Plan de Modernización ofrece nuevas herramientas como el envío de ofertas de empleo a través de SMS o e-mail, una Oficina Virtual de Empleo, los puntos de empleo para renovar la demanda de empleo por huella digital o los puntos de autogestión en las oficinas del SAE. Entre las últimas aportaciones se encuentra Eureka, una aplicación informática para las empresas andaluzas que les permite gestionar ofertas de empleo por Internet en tiempo real.

**Eureka, un novedoso sistema de intermediación laboral por Internet**

Eureka, el nuevo sistema de intermediación laboral por Internet puesto en marcha por la Consejería de Empleo, se enmarca en el Plan de Modernización del SAE. Su lanzamiento el pasado 11 de enero de 2008, pone a disposición de las empresas andaluzas una herramienta informática que les permite realizar una intermediación laboral ágil y eficaz. A su vez, para las personas demandantes de empleo, Eureka es una solución cómoda y muy eficaz para recibir en el móvil ofertas de empleo que se ajustan a su perfil.



**Ventajas para las empresas**

El Sistema Eureka, contemplado como parte de la Oficina Virtual de Empleo, persigue, entre sus objetivos, facilitar a las empresas la consulta y selección de demandantes de empleo por Internet, en tiempo real, y haciendo uso de las nuevas tecnologías.

**Eureka permite a las empresas la búsqueda de demandantes, mediante distintos parámetros a escoger, tales como ocupación, nivel profesional, experiencia, titulación, idiomas, conocimientos informáticos..., que aproximan los resultados al perfil ideal para el puesto ofertado.** Una vez realizadas las búsquedas necesarias y consultados los currículum de las personas candidatas, el empresario podrá comprobar su dis-

ponibilidad para participar en el proceso de selección. Posteriormente, procederá al registro de la oferta para pasar después a la selección de un conjunto de demandantes a los que quiere entrevistar.

Esta herramienta, a la que pueden acceder las empresas que tengan la necesidad de cubrir uno o más puestos de trabajo, incluye los perfiles laborales de todas y cada una de las personas demandantes de empleo de Andalucía, tanto aquellas en situación de desempleo como trabajadores en activo que pretenden mejorar sus expectativas laborales, y que hayan autorizado previamente la utilización de sus datos personales, formativos y curriculares, para intermediar a través de medios electrónicos.

Eureka localiza a aquellas personas demandantes de empleo que más se ajusten a los perfiles requeridos por las empresas, ofreciéndoles las siguientes ventajas:

- > Sondeo previo para ver si existen personas cuyo perfil se ajuste a sus necesidades laborales.
- > Gestión de ofertas de empleo en tiempo real.
- > Relación directa con las personas disponibles.
- > Múltiples criterios de selección.

La **entidad empleadora** podrá gestionar ofertas a través de la herramienta de la siguiente manera:

- > Búsqueda de demandantes según un perfil determinado (localidad, ocupación, titulación...).
- > Contacto: el sistema avisa a la persona demandante de que ha sido pre-seleccionada para una oferta, me-

diante el envío de mensajes a móviles (SMS) y correos electrónicos.

- > Si la persona demandante confirma su disponibilidad, la entidad empleadora podrá directamente concertar una entrevista con ella.
- > Comunicación al Servicio Andaluz de Empleo del resultado de la gestión de la oferta.

Cuando una empresaria o empresario lanza un proceso de búsqueda, exclusivamente sobre demandantes que están disponibles para intermediar por Internet, localiza un número determinado de curriculum sin datos personales, de entre los que selecciona aquellos que más se adecuan al puesto que pretende cubrir. Tras esta primera selección, se enviarán mensajes SMS y/o correos electrónicos a las personas candidatas seleccionadas, con la finalidad de comunicarles la existencia de una posible oferta de empleo, de la que podrán obtener mayor información en la Oficina Virtual de Empleo.

En el caso de estar interesadas en la posible oferta, las personas candidatas confirmarán su disponibilidad desde la Oficina Virtual de Empleo o sobre el propio SMS, y la entidad empleadora procederá a registrar la oferta en el Servicio Andaluz de Empleo, obteniendo el código de identificación correspondiente que le garantiza la tramitación realizada.

Una vez registrada la oferta, la entidad empleadora podrá acceder a información complementaria del demandante disponible, en caso de haberla, como videos de autopresentación, fotos y documentos PDF que la persona demandante haya facilitado al Servicio Andaluz de Empleo a través de otras herramientas (columnas de video grabación o 'Área Personal del Demandante'). El siguiente

## **Eureka, un novedoso sistema de intermediación laboral por Internet**

paso, por parte de la entidad empleadora, sería establecer las correspondientes citas con las personas candidatas disponibles seleccionadas a través de SMS y/o correo electrónico.

Aquellas personas que, pese a haber manifestado su disponibilidad para la oferta, no sean citadas por el empresario, recibirán un mensaje comunicándoles tal circunstancia.

La gestión del proceso de selección está avalada por el Servicio Andaluz de Empleo; no obstante, es la propia entidad empleadora la que determina los perfiles de la oferta y establece los criterios de selección de candidaturas y sus posteriores entrevistas, pudiendo darse el caso de candidaturas disponibles que posteriormente no son citadas a entrevista por la empresa. En cualquier caso, la persona candidata será informada de la evolución del proceso de selección.

### **Ventajas para demandantes de empleo**

Para beneficiarse de las ventajas que ofrece Eureka, las personas demandantes de empleo podrán darse de alta en este servicio a través de la Oficina Virtual de Empleo, concretamente en el área personal del demandante: [www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/oficinavirtual](http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/oficinavirtual)

También es posible hacerlo a través de la red de puntos de empleo distribuidos por nuestra Comunidad Autónoma.

Cualquier persona que disponga de un teléfono móvil podrá recibir las ofertas de empleo que se ajusten a su perfil y, también a través de móvil, podrá mostrar su disponibilidad para participar en ella, en tiempo real. **Este sistema, que ofrece plena garantía de confidencialidad de los datos de**



**los usuarios, pone al alcance de los demandantes de empleo más oportunidades de encontrar trabajo, ya que permite conocer al instante las ofertas que se adapten a sus preferencias. Del mismo modo, este sistema ofrece la posibilidad de responder de manera inmediata para confirmar su disponibilidad.**

No es necesario tener conexión a Internet, aunque haciendo uso de la Oficina Virtual de Empleo los usuarios podrán beneficiarse de servicios tales como la consulta de todas las ofertas de empleo en las que han participado o la incorporación de video presentaciones y documentación complementaria.

Con Eureka se pretende además descargar de trabajo a la red de oficinas del Servicio Andaluz de Empleo, ofreciendo la posibilidad de realizar gestiones directas entre entidades empleadoras y personas demandantes en cuanto a ofertas de empleo se refiere, gestión avalada y supervisada por el Servicio Andaluz de Empleo.

**En la actualidad existen 834 puntos de empleo para renovar la demanda por huella digital. A finales de 2008 se prevé que estén instalados un total de 1.000, repartidos por toda Andalucía.**

Hasta el momento, 254.610 demandantes de empleo han registrado su huella en la red de oficinas del Servicio Andaluz de Empleo para poder acceder así a los servicios que prestan estos puntos de información y gestión.

Junto a estos dispositivos, el Servicio Andaluz de Empleo dispone de 149 puntos de autogestión. A finales de 2008, el Plan de Modernización del SAE también incluye la instalación en Andalucía de un total de 50 cabinas de curriculum-video, de las que actualmente están instaladas 34, en las que la persona demandante puede grabar un video para aportar información personalizada a fin de destacar sus cualidades personales y profesionales.

## **A DEBATE**

## **Empleo y calidad del empleo**

**Rafael Muñoz de Bustillo  
Llorente**

Universidad de Salamanca

## **Gestión empresarial y calidad en el empleo**

**Santos M. Ruesga Benito**

Universidad Autónoma de Madrid



## **Rafael Muñoz de Bustillo Llorente**

**Universidad de Salamanca**



Rafael Muñoz de Bustillo es catedrático de Economía Aplicada en la Universidad de Salamanca desde 1994 y en la actualidad es director del Departamento de Economía Aplicada. Centra su actividad investigadora en los ámbitos de Estado del Bienestar y mercado laboral y ha participado en distintos proyectos internacionales de investigación.

Tiene publicados más de 60 trabajos y sus libros más recientes son 'Conceptos de Economía' (Alianza, 2005) y 'Extensión de la vida laboral o inserción temprana de jóvenes. Alternativas al sistema de pensiones' (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007).

Ha sido experto del ECOFIN del Consejo Económico y Social de la Unión Europea y actualmente es uno de los miembros del Consejo Científico de la Fundación FOESSA para el Fomento de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada. Director de seminarios nacionales e internacionales en la Universidad de Salamanca, Muñoz de Bustillo ha impartido casi 130 ponencias, conferencias y cursos.

# Empleo y calidad del empleo

Cuando se repasan las cifras de la evolución del empleo en España uno no puede sino congratularse del enorme dinamismo mostrado por la economía española en lo que se refiere a la creación de empleo. En el último trimestre de 2007 había casi 20,5 millones de ocupados, mientras que diez años antes eran poco más de 13,5 (una magnitud no muy distinta de la existente en 1977, 12,6 millones). **Un crecimiento del empleo del 50% en una década, aunque insuficiente para absorber la enorme bolsa de desempleo histórica existente en España y alimentada por la recesión de 1993, es a todas luces un resultado impresionante, especialmente cuando se observa en un contexto europeo de atonía en la creación de empleo.** Nadie, al menos fuera de una campaña electoral, puede poner en duda la brillantez de estos resultados.

Pero en una economía altamente desarrollada, como la española, los empleos tienen características muy diversas en cuanto a remuneración, estabilidad, condiciones de trabajo, peligrosidad, jornada, etc. Otra cuestión distinta es cuál ha sido la calidad de los empleos creados así como la evolución de la calidad de los empleos ya existentes.

Al tratar esta cuestión se entra, sin embargo, en un terreno más resbaladizo. Todos sabemos que **las preferencias y gustos de los individuos son muy variadas, igual que lo son sus circunstancias personales, de tal manera que la caracterización de qué es un buen trabajo para una persona puede no coincidir con qué es un buen trabajo para otra.**

Una forma de aproximarse a esta cuestión es recurriendo a encuestas de opinión que preguntan a los trabajadores cuáles son los atributos que en su opinión tiene que tener un trabajo para ser calificado como bueno, así como su jerarquía. En el cuadro 1 se reproducen las respuestas que a la pregunta: ¿personalmente, qué factores considera importantes a la hora de elegir un trabajo?, realizaron una muestra de ciudadanos españoles y europeos (UE-15) en 2001.

Como se puede apreciar, de las respuestas se deduce que **aunque la principal motivación del trabajo sea obtener unos ingresos, los trabajadores valoran asimismo otros factores, en algunos casos más o casi tanto como el salario. Entre éstos, destaca la estabilidad en**

**el puesto de trabajo pero también la existencia de un buen ambiente de trabajo, el poder desarrollar en el mismo la iniciativa y habilidades personales o que tenga un buen horario** (entendido como algo distinto a tener mucho tiempo libre, que también es valorado positivamente pero a lo que se otorga menor importancia). También es interesante observar que la jerarquía de preferencias en España es muy parecida a la media europea. También en Europa la estabilidad laboral es el atributo más apreciado de un trabajo aunque, a diferencia de España, se le dé menos importancia al salario. De hecho sólo en los casos de Grecia, España y Portugal el salario aparece con valores elevados (en Grecia por encima de la estabilidad), un factor que probablemente obedezca al menor nivel de desarrollo de estos tres países meridionales (a modo de comparación, en Suecia, Países Bajos y Dinamarca el valor otorgado no alcanza el 20%).

Si tomamos este cuadro como una especie de 'lista de la compra' de lo que constituye un trabajo de calidad, ¿qué se puede decir sobre la calidad del empleo en España (y su evolución)?

**Cuadro 1. Factores que contribuyen a un trabajo de calidad\***

	UE 15	España
Que sea estable	58,5	65,4
Salario alto	32,9	47,7
Compañeros agradables	48,7	47,1
Que permita la iniciativa	38,7	41,1
Buen horario de trabajo	33,4	41,1
Que permite utilizar tus habilidades	44,2	40,9
Con oportunidades de promoción	27,1	37,6
Con horario flexible	27,8	36,3
Con buenas posibilidades de formación	30,5	34,2
Con una carga de trabajo fácil	13,3	31,1
Que deje mucho tiempo libre	20,0	30,0
Que permite trabajar independientemente	31,5	28,8
Que sea variado	23,6	20,2
Que te permite trabajar desde casa	10,4	15,2

(\*) % que considera que el factor es muy importante  
Fuente: Eurobarómetro 56,1 y elaboración propia.

En lo que al atributo más deseable de un trabajo se refiere -su estabilidad-, España, como es de sobra conocido, ocupa una triste posición de liderazgo en el contexto de la UE. En 2006, frente a una media de la UE (27) del 15%, el empleo temporal en España rozaba el 33% y sólo Polonia, con el 27%, y en menor medida Portugal, con el 20,6%, se acercaban a los niveles de precariedad existentes en el mercado laboral español. De ahí que no sea extraño que los trabajadores españoles sean los que muestran un mayor grado de preocupación por la seguridad de los trabajos que ocupan. Así, el índice de inseguridad subjetivo de España (% de personas que se preocupan por la estabilidad de su trabajo) alcanzaba en 2005 (un año de fuerte crecimiento del empleo) el 46%, frente a menos del 30% en Bélgica, Dinamarca o los Países Bajos<sup>1</sup>.

Pero la precariedad laboral no sólo resta calidad de empleo per se, sino que está fuertemente (y negativamente) correlacionada con otros atributos de un buen empleo. Así, por ejemplo, **los trabajadores con contratos temporales tienen menor acceso a formación, mayor probabilidad de sufrir accidentes laborales y salarios menores (entre otras razones porque su inestabilidad les impide acumular antigüedad en las empresas, uno de los factores que más inciden en los salarios)**. Por lo tanto, podemos concluir que, en lo que se refiere a este primer atributo, la evaluación del comportamiento del mercado de trabajo español tiene que ser negativa.

Continuando con nuestra 'lista de la compra', el segundo atributo mencionado es el salario. En lo que a esto se refiere hay que señalar que uno de los determinantes de la evolución salarial es el comportamiento de la productividad del trabajo. Esto es así porque, en ausencia de cambios en la distribución del producto entre capital (beneficios) y trabajo (salarios), el crecimiento salarial se verá limitado por el crecimiento de la productividad. Pues bien, como se puede apreciar en el gráfico 1, desde una perspectiva de largo plazo, España ha experimentado en la presente década un periodo de muy bajo crecimiento de la productividad, en algunos casos con comportamientos negativos de ésta. En cierto modo, este hecho es el lado 'oculto' del fuerte crecimiento del empleo experimentado también en la última década. Puesto que el crecimiento de la productividad es la diferencia entre el crecimiento del PIB y el crecimiento del empleo, dado un crecimiento determinado del primero, cuanto mayor sea el crecimiento del empleo menor crecerá la productividad.

Así, mientras que en épocas pasadas había un umbral de creación de empleo del crecimiento del PIB de 2-3%, esto

**Empleo y calidad del empleo**

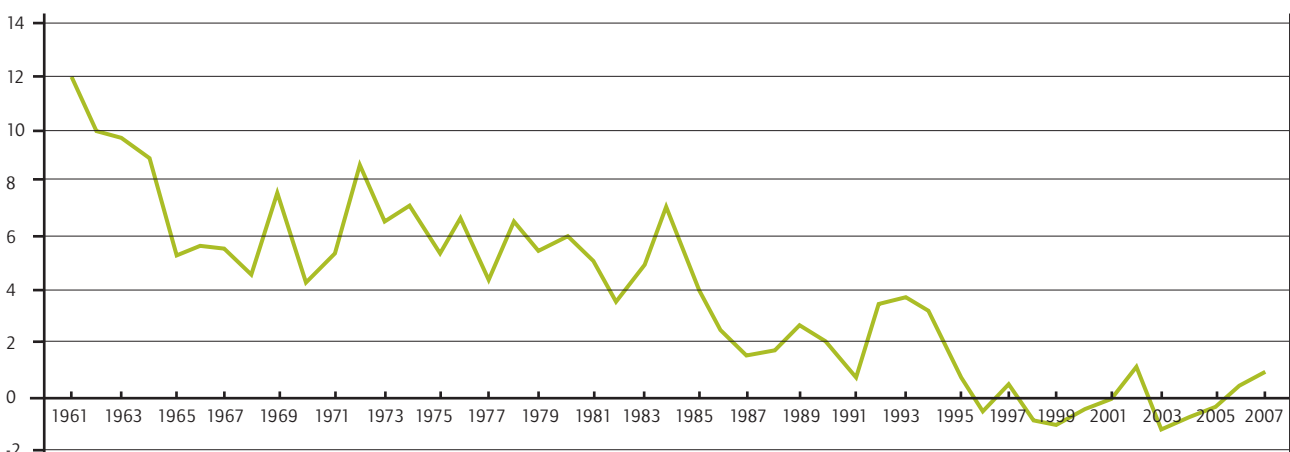
es, por debajo de esas tasas de crecimiento del PIB el empleo no aumentaba, en la presente década el empleo ha crecido en muchos años al mismo ritmo (o mayor) que el PIB, lo que significa aumento nulo de la productividad (o caída de ésta). La única manera de tener simultáneamente alto crecimiento del empleo y alto crecimiento de la productividad es con tasas de crecimiento del PIB muy elevadas, como las experimentadas por Irlanda en la década de 1990, por ejemplo, caso contrario, como recientemente ha reconocido la propia OCDE<sup>2</sup>, tras muchos años de negarlo, al menos en el corto plazo, aumento del empleo y aumento de la productividad aparecen como objetivos contrapuestos.

Este crecimiento nulo de la productividad se va a reflejar en un estancamiento de los salarios y, por lo tanto, en escasísimas mejoras de la calidad del empleo en lo que a este factor se refiere. En el lado positivo, **no parece que el empleo creado, contra lo que a menudo se escucha, haya sido mayoritariamente de mala calidad salarial. De hecho, de acuerdo con la información disponible<sup>3</sup>, desde mediados de la década pasada no parece haber aumentado el porcentaje de trabajadores con bajos salarios (definidos como el 60% del salario mediano), como tampoco ha aumentado la desigualdad salarial, lo que significa que habría crecido el empleo en los estratos de bajos salarios, pero también en los de salarios altos.**

Pero como señala la sentencia bíblica, "no sólo de pan vive el hombre" (Mateo 4, 1-11), y confirma el cuadro 1, el trabajo no es sólo una actividad instrumental para obtener



**Gráfico 1. Crecimiento de la productividad aparente del trabajo en España 1961-2007**



Fuente: Groningen Growth Development Centre y elaboración propia.

unos ingresos, sino también la principal forma de inserción e interacción social y mecanismo de realización personal. Asimismo, el trabajo absorbe una parte fundamental del tiempo disponible, de forma que las condiciones en las que se realice también tendrán que ser tenidas en cuenta a la hora de hablar de 'calidad' de empleo. En lo que a esto se refiere, hay que señalar que entramos en un terreno más opinativo y subjetivo, existiendo razones para pensar que los trabajadores experimentan un proceso de 'acostumbramiento' a sus condiciones de trabajo que se refleja en su valoración<sup>4</sup>.

En todo caso, utilizando como referencia los resultados de la IV Encuesta de Condiciones de Trabajo realizada por la Fundación Europea de Dublín<sup>5</sup>, recogida en el cuadro 2, se puede ver cómo **en términos generales los trabajadores españoles están ligeramente menos satisfechos con sus condiciones de trabajo que sus colegas de la UE (15)**. Para facilitar la comparación se ha incluido en el cuadro tanto los valores medios de la UE (15) y España, como los valores correspondientes a los nuevos Estados Miembros (países de la Europa del Este, Malta y Chipre), Portugal, Francia y Dinamarca, observando unos niveles de satisfacción más cercanos a los de los diez países que se incorporaron a la UE en 2004, caracterizados éstos por tener también un menor nivel de renta.

Esta diferencia es particularmente llamativa en aquellos que se declararan muy satisfechos. Cuando se analizan los distintos atributos que podrían estar detrás de esa menor percibida calidad de empleo, destaca el alto porcentaje de empleados que trabajan jornadas largas (más de 45 horas), el 21% en España frente al 15 de la UE (15) -o el 7% de Francia-; el 26% que trabaja seis días a la semana -frente al 17% de la UE (15)-; la mayor exposición a vibraciones, ruido y malas condiciones de temperatura y la menor flexibilidad horaria (las 2/3 partes de los trabajadores españoles declaran no poder influir sobre su horario, frente al 54% en el caso de la UE-15) o el menor acceso a formación.

A modo de resumen se puede decir, por lo tanto, que en conjunto parece que en la última década España habría avanzado más en la generación de empleo que en la progresión de su calidad. Una opción que frecuentemente subyace a este debate es considerar que tener empleo es lo importante, al tiempo que su calidad es una cuestión secundaria, a tratar más adelante cuando se haya resuelto el problema del desempleo. Afortunadamente, la introducción en la Estrategia de Lisboa del objetivo de 'más y mejor empleo' nos libera de justificar cómo lo segundo es tan importante como lo primero, en cuyo caso, y utilizando una metáfora que de forma creciente ha encontrado acomodo en el lenguaje económico, España habría hecho sus deberes de Lisboa sólo a medias.

**Notas**

<sup>1</sup> Obtenidos a partir de información proporcionada mediante encuesta. Véase <http://www.tusalario.es>

<sup>2</sup> Véase el capítulo 2 de 'Employment Outlook 2007', OECD, Paris.

<sup>3</sup> 'Low wage work in a high employment growth economy: Spain 1994-2004', Investigación Económica, vol. LXVI, número 261, pp. 119-145, 2007.

<sup>4</sup> Los problemas de utilización de los índices de satisfacción con el trabajo como indicadores de calidad de empleo se tratan en Muñoz de Bustillo R. y Fernández E. (2005) 'Job satisfaction as an indicator of the quality of work'. Journal of Socio-economics, vol. 34(5) pp. 656-673. 2005.

<sup>5</sup> Disponible en [www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/EWCS2005](http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/EWCS2005)

**Cuadro 2. Trabajadores que dicen estar satisfechos o muy satisfechos con las condiciones de trabajo en su empleo.** UE(15), nuevos estados miembros, NEM(10), España, Portugal, Dinamarca y Francia, 2005.

	EU(15)	NEM(10)	Dinamarca	España	Francia	Portugal
Muy satisfechos	28	15	49	18	24	21
Satisfechos	57	61	44	60	57	64
Satisfechos o muy satisfechos	84	76	93	78	81	85

Fuente: IV European Working Conditions Survey y elaboración propia.



## Santos M. Ruesga Benito

Universidad Autónoma de Madrid



Santos Miguel Ruesga Benito nació en Burgos en 1953. Doctor en Ciencias Económicas por la Universidad Autónoma de Madrid, en la actualidad ejerce como Catedrático de Economía Aplicada en dicha Universidad. Ha impartido docencia en numerosos centros académicos españoles y extranjeros. Se ha especializado en el estudio de las relaciones laborales y de la economía informal, temas sobre los que ha publicado un amplio número de artículos. Autor de varios libros sobre Economía laboral, recientemente ha publicado 'El empleo en un mundo globalizado' y 'Análisis económico de la negociación colectiva en España'.

Desde 2000 representa al Ministerio de Educación en el High Council del European University Institute (Florencia) y ha sido miembro de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social en España, que ha elaborado un informe sobre la situación del mercado de trabajo español. De 2002 a 2005 fue Vicerrector de Relaciones Institucionales de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo. Ha sido consejero del Consejo Económico y Social de España entre 2000 y 2007 y en la actualidad es miembro del Consejo de Administración de RTVE.

# Gestión empresarial y calidad en el empleo

## 1. Una breve reflexión previa sobre el alcance funcional y orgánico de la responsabilidad social empresarial

Hay quien pudiera pensar que existe un nexo estrecho entre la dinámica del empleo, en lo que a sus aspectos cualitativos se refiere (calidad del empleo) y la acción que algunas empresas desarrollan hacia el exterior de las mismas en el contexto de lo que se viene denominando **responsabilidad social empresarial**. Algo así como que las empresas devolverían parte de lo que reciben de la sociedad (cuando internalizan las variables del entorno económico y social, imprescindibles para el desarrollo exitoso de su actividad productiva, desde la educación pública hasta las infraestructuras de transporte) mejorando la calidad del empleo, básicamente entendida como mejor calidad en las relaciones de trabajo. Sin duda, en sentido amplio, las empresas que mejor cuidan la calidad de sus empleos, 'devuelven' más a la sociedad en la que se insertan que aquellas otras

que lo hacen peor en este terreno. Pero, más allá de esa consideración genérica, puede haber interpretaciones que, en un sentido más práctico, orgánico y funcional pretendan atribuir la gestión de la calidad del empleo a una hipotética área de responsabilidad social de las empresas, sustrayendo esa cuestión crucial, que afectará de forma directa e indirecta a la calidad de vida de la mayor parte de los ciudadanos, los asalariados, del ámbito habitual, el de la **concertación social** interna y externa y, en la perspectiva empresarial del espacio de la gestión **de los recursos humanos** y, de modo más extenso, del cumplimiento de las **normas y regulaciones laborales**.

Así pues la calidad del empleo es una variable que entra de lleno, a mi entender, en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo, del diálogo permanente y leal entre los interlocutores sociales. Es al área de la gestión de recursos humanos, a la tradicionalmente reconocida como Dirección de Personal, a quien compete negociar con salarios, contratos y condiciones de trabajo y, por tanto, no parece mate-

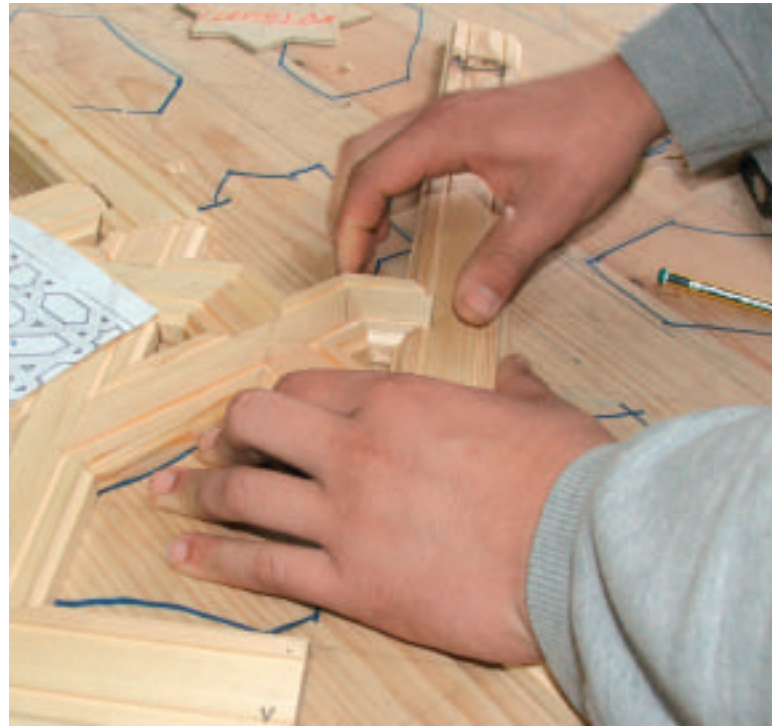
ria para trasladar al terreno de las actividades derivadas del concepto aplicado de responsabilidad social, incluso en los términos que establece la directiva comunitaria que trata sobre ello. Considerarlo de este último modo constituiría una dejación significativa por parte de los gestores empresariales, en tanto que se alejarían, en la gestión de la calidad del empleo, de uno de los objetivos básicos de cualquier empresa, en una economía de mercado, de maximizar beneficios a través de la minimización de costes unitarios. Pero, además, saldría fuera del ámbito decisorial compartido de los representantes de los trabajadores, por mucho que las normas reguladoras de este relativamente novedoso fenómeno de la responsabilidad social empresarial, contemplen en los órganos decisorios sobre esta temática cierta presencia sindical o se establezcan criterios de estandarización para medir sus resultados. Entiendo por tanto, que en la medida en que los elementos constitutivos de la calidad del empleo son factores básicos para el avance de la productividad del trabajo, no sería funcionalmente adecuado que las empresas sustrajeran su tratamiento al núcleo central de su gestión, para trasladarlo a actuaciones colaterales, ligadas al ámbito específico de la responsabilidad social.

**2. Calidad del empleo y productividad**

A efectos sintéticos voy a identificar aquí dos variables relevantes de la actividad empresarial como representativas de la **calidad en el empleo**, sin menoscabo de otros muchos factores que entran en juego en la definición de este concepto (condiciones de trabajo, movilidad ocupacional, formación en la empresa y un largo etcétera). Ello me permitirá esbozar algunas reflexiones, con soporte empírico, sobre la relación entre dicho concepto y la variable más relevante para interpretar la capacidad competitiva de una empresa (o de una nación) tanto en el futuro inmediato como en el largo plazo: la productividad.

La relación estimada en varios estudios entre temporalidad y productividad indica una correlación negativa, entre ambas variables, es decir a mayor temporalidad menor crecimiento de la productividad. Lo que contradice las previsiones derivadas de algunos análisis teóricos en el campo de la Economía.

Se ha señalado por ejemplo, desde la perspectiva de corte neoclásico, que es la intensidad de capital que registra una empresa la variable explicativa fundamental del porcentaje de temporales de la misma. De esta forma, "variables como el sector de actividad pierden relevancia (explicativa, se en-



tiende) y la relación negativa entre la productividad del trabajo y la tasa de temporalidad pierde toda su significatividad", cosa que no parece corroboren los estudios empíricos más recientes, sino todo lo contrario.

Para el caso de la UE-15 hay pocos estudios empíricos, derivados de la falta de datos más desagregados y homogéneos para todos los países pero, sin embargo, los resultados que se tienen a disposición en la literatura económica sí muestran claramente una relación negativa entre ambas variables para todos los países del contexto UE-15. Es inequívoco el resultado de que los países con menor crecimiento de la productividad aparente del trabajo son los países con mayor tasa de temporalidad.

Si se introduce como indicador de flexibilidad la importancia relativa de los contratos a tiempo parcial, los resultados obtenidos reafirman la relación negativa entre esta variable y la productividad laboral. Así, si se utiliza como variable representativa de la flexibilidad laboral la suma de la tasa de temporalidad y la de parcialidad, los resultados empíricos reflejan que el nivel de crecimiento de la productividad es menor en aquellos países que presentan un nivel de flexibilización de contratos más elevados.

Como cuestión adicional, cabría añadir que si se incorpora a este tipo de análisis como variable explicativa de

la evolución de la productividad, la proporción de ocupados con alto nivel de estudios (porcentaje de trabajadores ocupados con estudios superiores), el nivel de educación no presenta relación significativa en ninguno de los casos, lo que ratifica la "paradoja europea de la productividad": poca relación entre incremento de la productividad y nivel de educación de la mano de obra ocupada. Sin duda se introduce un interrogante profundo sobre la eficiencia del sistema educativo superior europeo, en su relación con el mercado laboral.

### 3. Salario y temporalidad

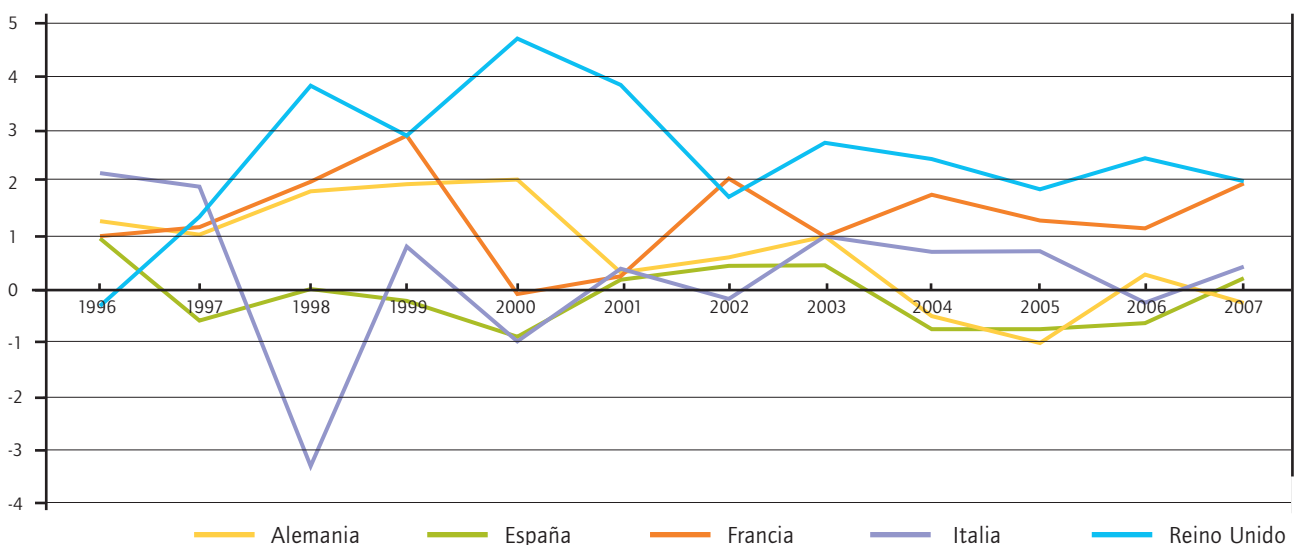
La tasa de temporalidad también tiene un efecto negativo sobre el salario real de los trabajadores. Ese resultado es bastante lógico porque, en concordancia con el enfoque analítico de insiders-outsiders y acudiendo a una interpretación extensa del mismo, cabría señalar que en la determinación del salario, se supone que la negociación colectiva la protagonizan los insiders (trabajadores empleados y fijos) velando por sus propios intereses y no por los de los demás trabajadores parados o flexibles (los outsiders). Además, los temporales tendrán poca propensión al asociacionismo sindical, y, por tanto, se beneficiarían poco de los resultados de la negociación colectiva; no obstante, en esta reflexión habría de tenerse en cuenta, a efectos de resultados salaria-

les, las características del propio sistema de negociación colectiva y sus mayores o menores niveles de centralización o de coordinación. Por último, también justificaría ese resultado la mayor productividad del trabajador fijo, pues adquiere unos conocimientos específicos sobre el funcionamiento de la empresa que los temporales no llegarán a alcanzar, lo que explicaría que el salario medio de los fijos sea superior al de los temporales (para una intensidad de capital dada).

De otro lado, la evolución del salario real también está relacionada con la productividad y con el índice de inflación (todos los coeficientes son estadísticamente significativos, en los estudios empíricos realizados al efecto). Las variables tienen un alto nivel de correlación, lo que viene a mostrar que la productividad y la inflación explican más del 99 por ciento de la variación del salario real en el ámbito de los países de la Unión Europea. Ese resultado se recoge, por ejemplo, en el estudio realizado en la publicación 'Employment in Europe 2003', en el que también se identifican la inflación y la productividad como los principales elementos explicativos del salario real, en un panel data para todos los países de la Unión Europea.

Resultados que engarzan con lo anterior en materia de productividad, cerrando la cadena de más empleo temporal, menos productividad, menores niveles salariales.

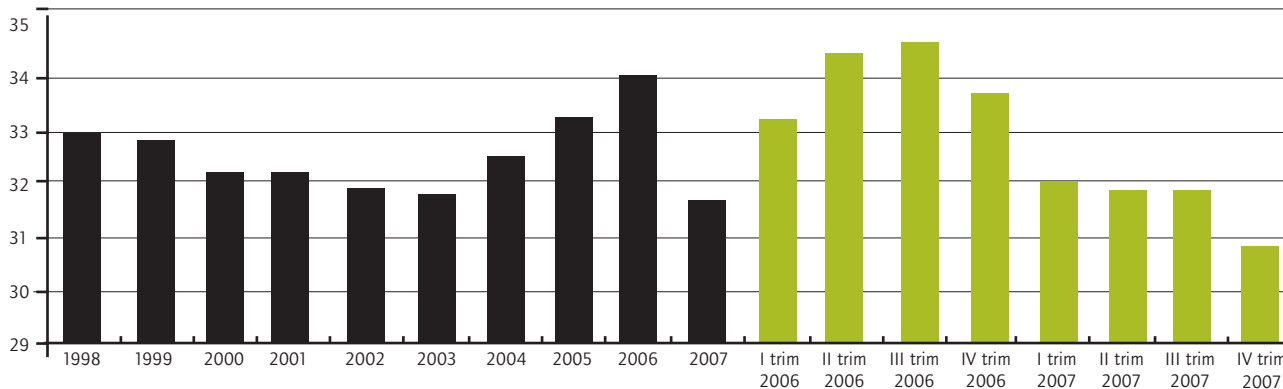
### Evolución del salario real en la UE-15, 1996-2007



Fuente: Eurostat

**Gestión Empresarial de Recursos Humanos en España: la temporalidad**

**Tasa de temporalidad en España**



Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

**4. Algunas conclusiones**

La temporalidad tiene, por tanto, una relación negativa con la dinámica de la productividad del trabajo y con el salario real de los trabajadores. A pesar de que algunos enfoques teóricos enfatizarán que las reflexiones sobre este tema aquí realizadas no tendrían relevancia, puesto que se afirma que los trabajadores temporales son intrínsecamente menos productivos, el hecho fundamental es que existen evidencias suficientes para afirmar que el incremento relativo de los contratos temporales está perjudicando la competitividad internacional de la UE-15, muy particularmente la de España, y la dinámica futura del crecimiento económico.

Junto a ello, se percibe una relación atípica entre el nivel de educación de la mano de obra ocupada y la dinámica de la productividad, resultado que ratifica la denominada 'paradoja europea de la productividad', según la cual el fuerte incremento de la formación reglada de sus trabajadores no se está traduciendo en mayores incrementos de productividad.

Por eso, a mi entender, la insistencia en las reformas flexibilizadoras, particularmente en el sostenimiento de estrategias empresariales de contratación laboral asentadas en la temporalidad, pueden estar afectando a la dotación de capital humano y, por tanto, a la senda de crecimiento de las economías afectadas.



**EXPERIENCIAS  
DE EMPLEO**

**43**



**Equal ERES Sevilla**



**Consortio Escuela  
Centro Albayzín**



**Taller de Empleo de trajes  
tradicionales y encajes**



**Jaén Diversifica: diversificación  
productiva y nuevos yacimientos  
de empleo**

## Empresas comprometidas con la Calidad del Empleo

### Equal ERES Sevilla

Apoyar el empleo estable, incorporar a colectivos desfavorecidos, promover la conciliación, ofrecer una mayor participación en los asuntos de la empresa, disfrutar de vacaciones a la carta, incentivos, o promover una dieta saludable entre los empleados y empleadas son algunas de las iniciativas desarrolladas por las empresas participantes en el proyecto Equal Eres Sevilla, puesto en marcha por la Consejería de Empleo y coordinado por el Ayuntamiento de Sevilla para potenciar la responsabilidad social de las empresas y la calidad en el empleo.



Antes de su participación en el proyecto Eres Sevilla, la clínica El Sur ya ponía en práctica algunas iniciativas relacionadas con la responsabilidad social corporativa (RSC), aunque no conocía el concepto como tal. Entre otras, había implantado medidas de conciliación para favorecer a aquellas empleadas y empleados con hijos u otros familiares dependientes a su cargo. Con su participación en el proyecto Equal Eres Sevilla, la empresa pretendía generar un clima favorable y un alto nivel de satisfacción entre su personal, e incrementar así la calidad del empleo generado.

Eva Rodríguez, directora gerente de la clínica, explica que la RSC era "un código no escrito. La filosofía de la empresa estaba muy relacionada con la responsabilidad social pero no teníamos nada formalizado". Asimismo comenta que, desde su creación, la clí-

nica El Sur ha fomentado el empleo estable y que el 80 por ciento de sus 30 empleados y empleadas son personal indefinido, cuya media de permanencia se sitúa en unos diez años. "Nuestros empleados reciben sueldos que se encuentran un 20 por ciento por encima del convenio y contamos con una estructuración horizontal del trabajo", apunta Eva.

"Nuestra filosofía es el buen trato a los pacientes y a los usuarios de la clínica, de modo que, si los empleados trabajan en un buen clima de comunicación y entendimiento, y con un sueldo apropiado, se encontrarán más a gusto y, por tanto, darán un mejor servicio. Un empleo de calidad repercute también en la productividad de la empresa", afirma.

En la actualidad, tras su participación en el proyecto Eres Sevilla, la clínica El

Sur ha realizado acciones "evidentes y muy concretas" en la empresa, según indica Consolación Rubio, responsable del programa de RSC de la entidad. "Pese a que tenemos un plan de gestión de calidad desde hace siete años, los trabajadores han notado el cambio con este nuevo impulso a la RSC", explica. "Hemos puesto en valor todas las iniciativas que habíamos empezado a desarrollar y nos ha permitido plantear por escrito aquellas medidas que contribuyen a favorecer la calidad del empleo de nuestros trabajadores". Algunas de las mejoras que ha conllevado la participación de la clínica El Sur en el proyecto Eres Sevilla se han concretado en la implantación de un buzón de sugerencias interno, en el reciclaje de los residuos de la empresa y en la creación de una fundación, proyecto que se hará realidad a corto plazo.



Arriba: Oficinas de Vorania.  
En la página anterior: trabajadoras de la Clínica El Sur.

Con objeto de facilitar la inserción sociolaboral de colectivos con especiales dificultades de empleabilidad y promover la RSC, el proyecto Equal Eres Sevilla, puesto en marcha por la Consejería de Empleo y coordinado por el Ayuntamiento de Sevilla, ha desarrollado un modelo de implementación para la gestión de la responsabilidad social de las empresas basado en la Norma SA 8000, capaz de fomentar y establecer la operatividad de unas nuevas relaciones entre las estructuras productivas y su entorno. La elaboración de este modelo ha implicado la creación de un sistema documental que se encuentra directamente vinculado a los compromisos éticos derivados de la actividad empresarial, esto es, se proponen documentos que pueden servir de ayuda a las empresas a la hora de adoptar medidas socialmente responsables.

Con el fin de diseñar el modelo de implementación para la gestión de la RSC se eligió a una serie de empresas, con las que se realizó un estudio de campo, basado en entrevistas a trabajadores y trabajadoras, personal intermedio y cargos directivos. Se analizó el punto de partida de las distintas entidades, así como su nivel de compromiso, para extraer conclusiones que permitiesen elaborar un modelo adaptable a cada empresa. Una vez consensuado éste, comenzó un proceso de implementación para integrarlo en la actividad de cada una de las entidades.

Una de las fases principales del proyecto Eres Sevilla, la de formación, comenzó con sesiones sobre RSC adaptada a las pymes, que se impartieron en los siguientes niveles:

- > Específico, dirigido al equipo de RSC de la empresa, encargado de la implementación del modelo.
- > General, a cuyas sesiones asistió todo el personal de la entidad, con la intención de extender y difundir las prácticas fundamentales en responsabilidad social.

El proyecto Eres Sevilla contempló el diseño de una serie de herramientas para guiar el esquema de trabajo de la empresa, que se basa en cuatro documentos fundamentales. Éstos son la política de la empresa, el código de conducta, los procedimientos y los registros.

### **Construyendo la calidad**

Vorania ha sido otra de las entidades participantes en Eres Sevilla que han implementado un modelo de RSC en su estructura. Se trata de una empresa con sede en la capital hispalense que, desde 2006, está especializada en el mercado del equipamiento para promociones inmobiliarias. Sus cerca de 20 trabajadores y trabajadoras disfrutaban en la actualidad de vacaciones a la carta, un horario flexible y un programa de formación individualizado, entre otras ventajas. Beatriz Benjumea, responsable de recursos humanos y organización de la compañía, señala que "antes del proyecto la filosofía de la empresa estaba orientada en ese sentido pero no le habíamos dado forma a lo que queríamos hacer para mejorar la calidad del empleo de nuestros trabajadores".

Junto a otras medidas, Beatriz destaca que Vorania ha puesto en valor la transparencia de su gestión, mediante la elaboración de una memoria anual y un blog corporativo. De igual modo, ha creado un sistema de vacaciones a la carta, que permite al personal escoger su periodo vacacional de forma libre, sin fechas establecidas.

En esa línea, Beatriz hace hincapié en que Vorania mantiene un alto compromiso con sus trabajadoras y trabajadores, al transformar sus contratos en indefinidos durante el primer año de



Mercado de pescados 'El Barranco' de Mercasevilla.

relación laboral. Asimismo, la empresa ha establecido un equilibrio entre sexos en la plantilla -casi el 50 por ciento de la misma son mujeres- y un horario flexible, que permite al personal componer su jornada de trabajo en un rango que va desde las 8 hasta las 20 horas, salvo los viernes, que cuentan con jornada intensiva.

Una de las iniciativas que Vorania está incluyendo en su organización es el programa dietético saludable, que está destinado a aquellos trabajadores y trabajadoras que no tienen tiempo de acudir a casa durante la hora del almuerzo. Otra de sus líneas se centra en la puesta en marcha de un sistema de evaluación del rendimiento ligado a incentivos mensuales, trimestrales y anuales.

Junto a ello, en colaboración con Cruz Roja y la Universidad de Sevilla, desarrolla un proyecto para crear una escuela de montadores que permitirá formar a profesionales en un ámbito laboral

con una alta demanda de personal. Según Beatriz Benjumea, "la idea es diseñar un programa formativo dirigido a colectivos con dificultades de inserción, como son los inmigrantes".

### RSC en Mercasevilla

Mercasevilla es otra de las cinco entidades que han colaborado con el proyecto. Su objetivo principal es constituirse como una empresa responsable y ciudadana, según Juan Carlos Recio, director de Estructuras y responsable de RSC de la entidad, quien considera la experiencia de participar en Eres Sevilla como "muy agradable y satisfactoria", puesto que la responsabilidad social es un campo que siempre les había preocupado. Según explica, "este proyecto nos ha permitido aglutinar todas aquellas políticas en la materia que ya habíamos desarrollado y que se vieron impulsadas por el convenio colectivo propio con el que cuenta la empresa".

Entre otras medidas, Juan Carlos menciona que los trabajadores y trabajadoras de Mercasevilla se benefician de un aumento en la duración de todos los permisos retribuidos que contempla la ley. Además, han firmado un acuerdo para la investigación de posibles casos de 'mobbing', han establecido el sometimiento voluntario de los conflictos individuales al Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, cuentan con ayudas sociales si tienen familiares con discapacidad a su cargo y se benefician de un seguro colectivo.

En esa línea, desde su creación, la Fundación Socio-Asistencial de Mercasevilla ha puesto en marcha numerosos servicios destinados a favorecer la empleabilidad de los colectivos y minorías sociales más desfavorecidas, que incluyen la promoción de la for-

mación profesional, medidas de inserción laboral y proyectos de I+D+I. Entre los servicios puestos en funcionamiento por la fundación se encuentran una guardería, una Escuela Taller que imparte formación y un servicio médico que proporciona asistencia primaria. En opinión de Juan Carlos Recio, su paso por Eres Sevilla ha permitido a los responsables de su empresa "tomar conciencia de que las medidas que desarrollábamos de forma separada son un todo, deben clarificarse y ponerse por escrito". De hecho, a raíz de su participación en el proyecto, Mercasevilla cuenta con un responsable de RSC y con una serie de pautas en ese ámbito que en breve se marcarán por escrito.

Esta entidad, que cuenta con una bolsa de empleo que permite a las trabajadoras y trabajadores temporales convertirse en indefinidos, considera "fundamentales" las medidas implementadas y manifiesta su compromiso de potenciar la RSC en tres aspectos esenciales, como son el medio ambiente, el ámbito social y la calidad. Juan Carlos precisa que esta última "sólo puede interpretarse como un permanente cumplimiento de los requisitos que establece el modelo de implementación de la RSC, que está orientado hacia la mejora continua".

Las compañías Idesa y Grupo Ecoarte -esta última, compuesta a su vez por cuatro empresas- también han participado en el desarrollo del modelo de implementación para la gestión de la responsabilidad social empresarial. Eres Sevilla, representado y co-financiado por la Consejería de Empleo, y adscrito al área temática de inserción y reinserción, ha sido uno de los 47 proyectos que han actuado en Andalucía durante la segunda convocatoria de la Iniciativa Comunitaria Equal (2005-2007), con el apoyo financiero del Fondo Social Europeo.



## La artesanía de labrar un futuro profesional

### Consortio Escuela Centro Albayzín

Conseguir una cualificación profesional de calidad especializada en intervención del patrimonio es el objetivo de los jóvenes que se forman en el Consorcio Escuela Centro Albayzín de Artesanía, Restauración y Rehabilitación del Patrimonio Histórico, Artístico y Cultural. Este centro, situado en Granada, cualifica nuevos profesionales en un sector imprescindible para la correcta tutela y conservación de los bienes artísticos andaluces. Con una media de inserción del 82%, se ha convertido en un modelo de referencia de toda España.



Virginia Massagué tiene 33 años y asegura que Granada le inspira. Desde que llegó procedente de Barcelona y tras haber estado viajando durante varios años, pensó en retomar una de sus pasiones: la cerámica, aunque necesitaba darle una vertiente más profesional. Por ello, decidió entrar en el Centro Albayzín de Artesanía, Restauración y Rehabilitación del Patrimonio Histórico, Artístico y Cultural, con sede en la capital granadina.

**"La formación que recibo es muy completa y, al tiempo, complementaria a mis intereses. Aunque ya había estado previamente en un taller cerámico, nunca fue de manera profesional y estoy descubriendo infinidad de cosas nuevas. Ahora se me abren muchas puertas"**, comenta Virginia. La alumna se encuentra en el primero de los dos años de formación que contempla este centro, englobado

dentro del Programa de Consorcios Escuela de Formación para el Empleo de la Junta de Andalucía.

Concretamente, el Centro Albayzín se dedica a la Formación Profesional especializada en intervención del patrimonio, dentro de las áreas de Bienes Inmuebles (Albañilería y Piedra), Cerámica y Madera, fue puesto en marcha por la Consejería de Empleo y el Ayuntamiento de Granada y comenzó su andadura hace siete años. Desde entonces, "se ha convertido en modelo de referencia para los profesionales y empresas de toda España", comenta su director gerente, Antonio Suárez.

A nivel regional, el Programa de Consorcios Escuela se inició en 1991 con el objetivo de crear un modelo formativo de excelencia que dinamizase la inserción laboral de los jóvenes andaluces y, al tiempo, generara empleo de

calidad para este colectivo. Para ello, los centros ofrecen una formación en función de las necesidades del tejido productivo andaluz y basada en las demandas de cualificación del entorno socioeconómico.

Virginia explica que "puedes experimentar por tu cuenta" y que el aprendizaje, "además de abarcar muchos aspectos, se hace más llevadero puesto que se le da una vertiente muy práctica". Asimismo, esta joven tiene ahora un pequeño taller propio que ha puesto en marcha a raíz de sus estudios y uno de sus objetivos, en el segundo año, es emprender una actividad laboral por cuenta propia relacionada con la artesanía. "La Formación Profesional tiene muchas salidas, desde trabajar en empresas de restauración, museos o arqueología en cerámica, hasta ser autónomo o constituir una cooperativa".



**El modelo de los Consorcios Escuela se caracteriza por la calidad de su formación, centrada en la actualización permanente de los medios didácticos; la innovación en las metodologías; el perfeccionamiento técnico del profesorado y la intensificación de las prácticas profesionales. De igual modo, fomenta la adopción de medidas complementarias a las acciones de formación y aboga por la internacionalización de dichas acciones, haciendo hincapié en la transferencia de experiencias y la cooperación.**

Virginia no duda en recomendar "a todo el mundo" la experiencia del Consorcio porque "los conocimientos que se imparten aquí están muy bien vistos en el mundo de la artesanía. Es una buena manera de instruirse y a un nivel muy alto, por lo que sales muy bien formada y con herramientas muy adecuadas. Dan ganas de aprender, es todo un mundo", resume.

Uno de los objetivos del Consorcio Escuela Albayzín se centra en crear y experimentar metodologías innovadoras aplicables a la formación en el sector y en investigar nuevos modos de acción. También se ocupa de recu-

perar y mantener el tradicional saber hacer andaluz en la materia. En esa línea, Antonio Suárez incide en que el Consorcio se dedica a "formar profesionales en el ámbito de la artesanía y la restauración, facilitando su incorporación al mercado laboral. Tratamos de desarrollar las iniciativas de los alumnos que surjan en relación con la gestión del empleo y la promoción de nuevas empresas", aclara.

Concretamente, la actividad del centro abarca tres tipos de oficios. Cada uno tiene una duración de 2.750 horas:

> **Auxiliar de Restauración de Bienes Inmuebles**, que se reparte en dos años. El primero de ellos se dedica a las técnicas de construcción-cantería y el segundo a técnicas de rehabilitación.

> **Auxiliar de Excavaciones Arqueológicas y Restauración Cerámica**, con dos etapas que se centran en un curso de técnicas de reproducción de objetos cerámicos y otro basado en técnicas de excavación y restauración de materiales silíceos.

> **Auxiliar de Restauración en Madera**. Contempla las fases dedicadas

a técnicas de carpintería-ebanistería y técnicas de ebanistería-restauración en madera.

### **Orientación e inserción laboral**

**Los Consorcios Escuela aportan también al alumnado, a lo largo de su periodo formativo, una instrucción basada en las técnicas y herramientas necesarias para la búsqueda de empleo, ajustando la orientación laboral a las necesidades de cada participante. Asimismo, cuentan con un servicio de intermediación laboral a través del que se dan a conocer los diferentes perfiles del alumnado a las empresas demandantes de empleo.**

Del mismo modo, desarrollan un proyecto en empresa con el que el alumnado tendrá una primera toma de contacto con un puesto de trabajo al terminar su aprendizaje. Esto le permite poner en práctica los conocimientos adquiridos durante la formación presencial y acercarse a las distintas empresas del sector presentes en su ámbito geográfico cercano.

En el Centro Albayzín las prácticas profesionales en empresas que desarrolla el alumnado ocupan un total de 320 horas y precisamente ésta es una de las ventajas que destaca Gonzalo García, de 23 años, y alumno del módulo de Restauración en Madera. "Siempre me han gustado mucho los trabajos artesanales y cuando me enteré de que aquí tenía posibilidades de futuro, puesto que me permitían hacer prácticas profesionales en una empresa, no lo dudé", observa.

Gonzalo estudió previamente Bachillerato y cree que el curso "está genial. Al principio pensé que me costaría mucho más adaptarme -recuerda- pero

ahora la dinámica de las clases es cada vez más fluida. Además, los alumnos somos más conscientes día a día de lo que estamos aprendiendo y de lo importante que es para nuestro futuro laboral".

Junto al programa, en el centro se realizan en horario de tarde cursos monográficos a modo de formación especializada complementaria para sus alumnos. Durante el curso 2007/2008, se imparten los siguientes módulos:

> Revestimientos constructivos: cales y estucos (35 horas).

- > Pavimentos decorativos. Empedrado granadino (30 horas).
- > Terminaciones constructivas. La cerámica partida o trencadis (40 horas).
- > Reproducción de elementos arquitectónicos en barro (40 horas).
- > Carpintería de armar. Armaduras de cubierta (80 horas).
- > Dorado y policromía (60 horas).
- > Reproducciones en piedra (35 horas).
- > Vidriera artística. Técnica del empujado (60 horas).
- > Introducción a la forja (30 horas).
- > Tratamiento de imágenes aplicado a la restauración (30 horas).

También se ofertan otros cursos destinados al público en general que incluyen contenidos relacionados con técnicas orientales de pintura sobre tela; elaboración de cerámica; técnicas de decoración cerámica; decoración de azulejos o abanicos; elaboración de vidrieras; repujado en cuero o cestería tradicional, entre otros.

Algunos de los amigos de Hugo Casanova, un joven alumno de 26 años que había realizado previamente un módulo superior de Escultura, le recomendaron que asistiera al centro. Sus compañeros le explicaron que los cursos monográficos habían sido una experiencia muy interesante. Ahora se forma como Auxiliar de Restauración de Bienes Inmuebles, asegura que se trata de un aprendizaje "muy grato" e insiste en que ha descubierto un nuevo oficio con la albañilería.

**"En el primer año, este módulo tiene un 70 por ciento de albañilería y un 30 por ciento de cantería. Eso**

**me ha permitido perfeccionar la técnica de la cantería, que ya tenía aprendida, y he descubierto una pasión con la albañilería", expone Hugo. "He notado una evolución y estoy seguro de que podré emplear en el futuro todo lo que estoy aprendiendo. En la vía profesional, esto me va a abrir muchas puertas", asevera.**

Cuando termine, concreta que realizará prácticas en una empresa enfocada a la restauración y cree que este contacto con el mercado laboral le hará "sentirse más seguro" y aumentará sus oportunidades de conseguir un trabajo. A Hugo le gustaría ser escultor y cree que las posibilidades que le ofrecen en el Consorcio "me permiten conocer muchas técnicas, e incluso puedo enfocar la albañilería a la escultura". Además, comenta que, "si finalmente no consigo dedicarme a la escultura, sé que con esta formación tendré muchas otras salidas".

El Centro Albayzín, que cuenta con una media de inserción del 82 por ciento, desarrolla una serie de actividades paralelas a la formación para contribuir a la difusión del patrimonio y el fomento de la artesanía. Entre otras, su director gerente cita la firma de convenios de colaboración con entidades como la Universidad de Granada o el Patronato de la Alhambra, y la participación en acciones de cooperación internacional junto con la ONG Restauradores Sin Fronteras.

De igual modo, este Consorcio Escuela realiza jornadas técnicas con las empresas del sector de la restauración; reconoce a personalidades y entidades que hayan destacado en el artesanía o restauración del patrimonio con la convocatoria anual de los Premios Albayzín y ha instaurado el Premio Creámica, para jóvenes artesanos de la cerámica.



## Puntadas de ilusión

### Taller de Empleo de trajes tradicionales y encajes

Emplear las artes tradicionales para generar empleo. Ésta es la idea que orienta el Taller de Sastretería de Trajes Tradicionales y Encajes de Sanlúcar La Mayor, en la provincia de Sevilla. Sus 30 alumnas trabajan y reciben cada día una cualificación profesional en un sector con gran futuro en Andalucía, con el objeto de incrementar sus posibilidades de inserción laboral. Cada una de sus creaciones es única, al igual que la formación que reciben.



Los volantes, los encajes y los lunares decoran con alegría las paredes de las instalaciones del Taller de Empleo de Trajes Tradicionales y Encajes. Las mujeres que allí se forman se levantan a trabajar cada día con una sonrisa desde que comenzaron a acudir a este Taller, y la mayoría comenta que "les ha cambiado la vida". Hace más de cuatro meses que el Taller, con un presupuesto de 595.648 euros, fue puesto en marcha por el Ayuntamiento de Sanlúcar La Mayor con la financiación de la Consejería de Empleo y el Fondo Social Europeo.

Con una duración de un año, este Taller de Empleo cuenta con dos especialidades. La primera de ellas se dedica a la Sastretería de Trajes Tradicionales e incluye un taller de costura de trajes de flamenca, mientras que la segunda centra su objetivo en la elaboración de Encajes. En cada una, un total de

15 alumnas reciben una enseñanza que recupera técnicas tradicionales y, al tiempo, aplica nuevos métodos para la elaboración de sus piezas.

La especialidad de Sastre tiene como objetivo general la realización de un estudio técnico y económico, así como la elaboración de vestimenta a partir de medidas preestablecidas para la confección y ajustándose a las indicaciones y modelo elegido. Cuenta con un total de seis módulos que se centran en diseño y patronaje; técnicas de costura a mano; técnicas de costura a máquina; técnicas de confección y técnicas de planchado y acabado.

Según explica la directora del Taller, Concepción Macías, la indumentaria que confeccionan recorren la historia del traje flamenco desde principios del siglo XX hasta la actualidad. Estas mujeres elaborarán un total de diez

trajes y una bata de cola que serán expuestos en un futuro museo del traje tradicional en Sanlúcar La Mayor. "Pese a que la mayoría de ellas no sabía ni coger una aguja cuando llegaron, ya han terminado el vestido de los años 30", explica.

"Suelen ser mujeres que dejaron pronto sus estudios para trabajar o dedicarse a su familia -explica Concepción-. Y ahora que sus hijos han crecido algo más, se despiertan en ellas las ganas de incorporarse a la vida laboral y ven aquí una posibilidad".

Concepción destaca que hay "muy buen clima" entre las participantes, y que "todas están muy ilusionadas porque esta cualificación les ha hecho tener muy buenas expectativas de futuro. A este aprendizaje le ven muchas salidas a nivel profesional y eso las anima a seguir aprendiendo cada día".



La directora concreta que “están muy motivadas porque cambian su rutina, se relacionan con gente y se obligan a sí mismas a salir cada día de casa. Esto también hace que la familia se acostumbre a ayudarlas. En líneas generales, les da una libertad y una independencia económica que no hubieran conseguido de otro modo”. El proyecto supone una gran oportunidad para sus integrantes, cuya media de edad es de unos 40 años

Las instalaciones del Taller de Empleo cuentan con dos aulas, una por especialidad. Concretamente, la de Sastrería se desarrolla en un espacio en el que se ubican 14 máquinas de coser y un centro de planchado, junto con una mesa de corte con máquinas de corte eléctrico. En la segunda de las aulas se ubican las mujeres que se dedican a la confección de encajes y en ella cuentan con todos los utensi-

lios necesarios para el desempeño de su actividad.

#### **Objetivo: Empleo**

“El objetivo es que salgan de aquí con trabajo, puesto que se trata de un campo muy productivo porque los trajes de flamenca son una industria con un desarrollo creciente”, asegura la directora quien, a su vez, detalla que la mayoría de las participantes tiene la intención de continuar con esta actividad profesional cuando concluya el Taller. María Teresa Macías, de 38 años y alumna de Sastrería de trajes tradicionales, incide en esa idea: “Me encantaría tener una salida en el mercado de trabajo cuando termine mi formación. De hecho, la ilusión de todas nosotras es poner en marcha una cooperativa, sería un sueño hecho realidad”, resume.

**“He tenido mucha suerte de entrar en este Taller de Empleo, ya que la demanda para acceder era altísima”, recuerda esta mujer, que previamente había trabajado como empleada del hogar y había realizado trabajos de costura, pero nunca de forma profesional. “Tengo la posibilidad de conseguir la cualificación profesional que nunca tuve. Cuando entré, traía los ánimos por los suelos y ahora he ganado mucha autoestima”.**

María Teresa también comenta que “el día a día es muy divertido y, aunque a veces el aprendizaje puede resultar complicado, hay una gran selección de monitoras que nos ayudan a superar la jornada”. El Taller cuenta con un equipo docente de cinco monitoras. Al tiempo, esta alumna destaca que las compañeras “aprendemos unas de otras” y que para todas es “una nueva oportunidad”.

La especialidad de Encajes tiene como objetivo general el diseño y la aplicación de figuras decorativas sobre tejidos y artículos textiles; así como la elaboración y aplicación de bordados, encajes, pasamanerías, reposteros, estandartes y otros artículos ornamentales, efectuando un estudio técnico y económico del producto. Entre los contenidos que abarca se encuentran el diseño y patronaje; las técnicas de bordado; las técnicas de elaboración de encajes y los bordados de reposteros y elaboración de pasamanerías.

Además de todas estas técnicas, las alumnas están diseñando y aprendiendo a elaborar complementos de flamenca. La directora del centro concreta que las participantes suelen aportar sus ideas a los proyectos y que tratan de innovar dentro de la tradición. De igual modo, el Taller de Empleo organiza salidas a salones de moda flamenca y actos similares en los que las alumnas pueden formarse y conocer diversas tendencias.

**Los Talleres de Empleo constituyen proyectos en los que se alterna la formación con el trabajo productivo cuyo fin es la ocupabilidad. Pero al mismo tiempo, se centran en el desarrollo de la economía local del municipio, para la que este proyecto está siendo "muy positivo", según la directora. Asimismo, son una eficaz medida de inserción en el mercado de trabajo, basados en la cualificación y la profesionalización de personas desempleadas y desarrollando también tareas de acompañamiento a la inserción.**

Isabel Fraile tiene 48 años y está separada. Estuvo trabajando en diversos sectores hasta que se quedó desempleada y decidió entrar en el Taller de Empleo, concretamente en la especialidad de Encajes. "Ahora estoy muy contenta porque es una formación muy completa y al tiempo muy creativa. Las compañeras son fantásticas y tenemos un ambiente genial porque todas hemos conectado".

Formar una cooperativa también entra dentro de su futuro profesional más próximo. "Desde que entré en el Taller me levanto con muchas ganas de trabajar y de hacer cosas. La labor es preciosa y me abre un campo profesional bastante más amplio que el que tenía antes de recibir esta formación. Me está cambiando la vida", concluye.

**En el Taller de Empleo, además de los conocimientos especializados, se imparte formación en prevención de riesgos laborales, sensibilización medioambiental, fomento de la actividad emprendedora, alfabetización informática e igualdad de género. En esa línea, también se ofrecen contenidos para que las alumnas que no lo posean puedan obtener el Certificado de Educación Secundaria Obligatoria (ESO). De forma específica en este Taller de Empleo, se desarrollan módulos de atención al cliente y venta y de gestión básica de la empresa (facturas, albaranes), cada uno de ellos con 30 horas.**



## Las nuevas ramas del olivar

### Jaén Diversifica: diversificación productiva y nuevos yacimientos de empleo

Multiplicar el empleo vinculado al olivar y reducir su estacionalidad mediante la diversificación productiva es el principal objetivo del Programa Jaén Diversifica. Unas 700 personas han participado en esta iniciativa que combina formación y empleo en nuevas actividades relacionadas con los servicios integrales, el aprovechamiento energético de la biomasa del olivar, la elaboración de productos cosméticos, aceites aromatizados, parquet, compost o pienso para animales.



Manuela Morales vive en la localidad jiennense de Castillo de Locubín y tiene 41 años. Como muchas otras mujeres de la zona, la campaña de recogida de la aceituna era su principal ocupación, pero esta actividad la mantenía empleada sólo unos meses al año. "El trabajo en el campo podía durar de uno a cuatro meses, en función de la climatología. Esto te genera una gran incertidumbre, porque tu fuente de ingresos no es estable y al final tienes que buscar alguna otra actividad, lo cual no es nada fácil". Hace unos meses, recibió la noticia de que se iba a poner en marcha un proyecto que aunaba formación y empleo, y que le ofrecía la posibilidad de recibir formación en un oficio con perspectiva de futuro en el sector del olivar, y de este modo, conseguir un empleo más estable y de mayor calidad: no lo dudó y entró a formar parte de Jaén Diversifica.

Englobada en el Plan Activa Jaén y con un presupuesto de once millones de euros, esta iniciativa, puesta en marcha conjuntamente por el Gobierno Central, la Junta de Andalucía (a través de la Consejería de Empleo) y la Diputación Provincial de Jaén, promueve la diversificación productiva del sector del olivar, la generación de actividades económicas en torno a los nuevos yacimientos de empleo, el fomento del espíritu emprendedor de los participantes, el desarrollo sostenible y el aprovechamiento de las infraestructuras de las almazaras fuera del periodo de molturación. Los destinatarios del programa son, por un lado, las personas desempleadas del ámbito rural (el 92 por ciento de las personas participantes son mujeres) y, por otro, las sociedades cooperativas oleícolas de la provincia, que gestionan casi el 25 por ciento de la superficie nacional de cultivo.

La incorporación al mundo laboral de las personas desempleadas del ámbito rural jiennense se sitúa como uno de los objetivos centrales de Jaén Diversifica, que se dirige preferentemente a los afiliados del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (REASS) y perceptores del subsidio agrario, entre los que se encuentra un alto porcentaje de mujeres. La mayoría de ellas se han dedicado tradicionalmente a la recolección de la aceituna para ayudar a la economía familiar y esta iniciativa les proporciona una especialización en aquellos oficios que son susceptibles de generar empleo para facilitar su inserción laboral. Asimismo, el programa se constituye como un importante elemento dinamizador de la economía de los municipios en los que se desarrolla, puesto que incentiva la creación de puestos de trabajo y desarrolla la actividad empresarial.

Antonia María Muñoz, de 44 años, pone el acento en lo que significa esta experiencia para la mujer: "este programa nos permite trabajar en nuestro pueblo y, al tiempo, poder cuidar de nuestros hijos porque el horario que tenemos nos ayuda a conciliar vida laboral y personal". Antonia ha trabajado durante ocho temporadas en la cooperativa Oleocampo, de Torredelcampo. Conoció la existencia del proyecto en la Oficina de Empleo de su localidad y decidió participar en él para lograr la estabilidad que no le proporcionaba la recolección de la aceituna, a la que se había dedicado tradicionalmente.

En una situación similar se encontraba Manuela Salas, otra de las participantes en el Programa. Sus dos hijos ya habían crecido y ella no tenía que dedicarles tanta atención como cuando eran pequeños. A sus 40 años, su única ocupación se centraba en trabajar en la campaña de recogida de la aceituna en la cooperativa Nuestro Padre Jesús de Jabalquinto. Fue precisamente allí donde conoció Jaén Diversifica. Decidió participar en el proyecto, en el que dice haber encontrado "la estabilidad que necesitaba y una segunda oportunidad". En la actualidad, tanto ella como sus compañeras coinciden al afirmar que "ha sido una ocasión inmejorable para acceder a un empleo".

**Diversificación Productiva**

La estrategia de diversificación del programa se basa en el aprovechamiento de algunos productos derivados del olivo: aceite de oliva virgen extra, alperujo, biomasa o madera, entre otros. Concretamente, la propuesta se ha centrado en la elaboración de jabones y cosméticos con aceite de oliva virgen extra, la elaboración de piensos empleando la hoja del olivo, la fabricación de parquet a partir de madera de olivo o los servicios integrales al olivar.

Junto a las anteriores, los alumnos también han podido formarse en actividades como el cultivo bajo abrigo, el aprovechamiento energético de la biomasa, la instalación y el mantenimiento de calderas de biomasa o la elaboración de compost, formando parte estas actividades de una clara apuesta del programa por las energías renovables y las actividades alternativas.

**El papel de las almazaras, a las que se quiere convertir en un motor de generación de nuevos empleos en las comarcas jiennenses, es central en este proyecto. Hasta la fecha, Jaén Diversifica ha contado con la participación de 40 de estas cooperativas, con las que se ha trabajado activamente con el objeto de incrementar el empleo asociado a las mismas. El objetivo es potenciar el uso de sus instalaciones para desarrollar nuevas actividades relacionadas con el olivo, ampliando su utilización más allá de la campaña de recogida de la aceituna y de la elaboración de aceite.**

Para ello, las almazaras han iniciado la adquisición de maquinaria dedicada a la fabricación y elaboración de los productos anteriormente mencionados. Muchas de las cooperativas integrantes del programa han realizado ya una inversión en equipos de maquinaria destinados, por ejemplo, a producir cosméticos o aceites aromatizados y a poner en marcha plantas pelletizadoras.

**Formación especializada**

La formación es otra de las piezas clave de Jaén Diversifica. Los 119 técnicos que participan en el programa son los encargados de mantener un contacto directo con las almazaras y las personas participantes y entre ellos se encuentra un total de 78 profesionales cuya ocu-

pación es formar a los 669 alumnos que participan en esta iniciativa, gestionada por la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo (FAFFE).

Soledad Cuartero es una de estas alumnas. Participa en el proyecto a través de la empresa Molino de Segura y destaca la formación como uno de los aspectos "más interesantes" del programa. También hace hincapié en la calidad de los profesionales que la han impartido y en su dedicación. Esta mujer de 33 años pone de relieve la ilusión y los conocimientos que, tanto a ella como a sus compañeras, les ha proporcionado esta experiencia. "Todo lo que hemos aprendido nos ha hecho contemplar la posibilidad de poner en marcha una empresa en el sector de los jabones y los cosméticos. Sabemos que hay que hacerse un hueco, pero nos atrae mucho la idea de continuar con esta actividad cuando termine el programa, porque nos plantea un nuevo futuro".

Los participantes en Jaén Diversifica reciben formación a través de talleres ligados a las cooperativas olivereras, en los que adquieren conocimientos relativos a aquellas actividades de diversificación anteriormente citadas. La formación en el marco del Programa Jaén Diversifica contempla tres fases:

**1. Formación complementaria o transversal.** Con una duración de 80 horas, se abordan tanto competencias genéricas (autonomía, trabajo en equipo, negociación, responsabilidad) como otras competencias relacionadas con la inteligencia emocional (motivación, confianza en sí mismo, dominio de las relaciones interpersonales...)

**2. Formación de oficio.** Constituye el eje central del desarrollo formativo del programa y tiene una duración de 300 horas. Engloba competencias técnicas para la capacitación profesional de los beneficiarios para cada una de las líne-



**Jaén Diversifica:  
diversificación productiva  
y nuevos yacimientos de empleo**

**EXPERIENCIAS  
DE EMPLEO**

**55**



as de diversificación propuestas para cada almazara.

**3. Trabajo efectivo.** En esta etapa los alumnos pueden efectuar labores directamente relacionadas con la diversificación de los productos del olivar. Para ello, se han organizado todos los medios logísticos y de infraestructuras necesarios para que los participantes desempeñen su trabajo en el contexto real de las almazaras.

Esta unión de teoría, práctica y actividad profesional es el aspecto que más destaca de la experiencia Isabel Navarro, de 35 años. Compaginaba las tareas de ama de casa y el cuidado de sus tres hijos con trabajos en la campaña de recogida de la aceituna en su localidad, Mogón, una pedanía del municipio de Villacarrillo. "Se ha tratado de una experiencia muy completa y he aprendido cosas que ni imaginaba que podría hacer". Ella y algunas de sus compañeras de la Cooperativa San Vicente comentan que quieren "dar un impulso" a su perspectiva laboral y aprovechar los conocimientos que han adquirido.

**Todos los alumnos han contado desde su entrada en el programa con un contrato que les ha proporcionado un salario -equivalente al mínimo interprofesional-, aunando así formación y empleo en una sola acción. Esto les ha permitido dedicarse exclusivamente a su formación y a adquirir unos conocien-**

**tos que mejoraban sus posibilidades de encontrar un empleo.**

Jaén Diversifica incluye también, dentro del aspecto formativo, un módulo de fomento para la actividad emprendedora y el autoempleo con el fin de que, tras el período de aprendizaje, los alumnos cuenten con las herramientas necesarias para emprender una actividad profesional por cuenta propia.

Este estímulo al autoempleo ha dado ya sus frutos en localidades como Montizón, en la que un grupo de tres mujeres vinculadas a la SCA San Juan Bautista está poniendo en marcha una empresa de fabricación de cosméticos a partir del aceite de oliva. En la actualidad se encuentran agilizando los trámites para su constitución. Gertrudis Pérez, de 28 años, es una de las emprendedoras y recuerda que "entramos prácticamente sin planes y nuestro horizonte laboral ha cambiado por completo. Siempre he sido ama de casa y ahora tengo la ilusión de tener mi propio negocio".

Encontrar un empleo estable en el sector oleícola fue también el motivo que impulsó a Carmen Rosa Sánchez a participar en Jaén Diversifica. Antes se dedicaba a la campaña de la aceituna e incluso se veía obligada a desplazarse a otras localidades para encontrar trabajo. "Iniciativas como ésta demuestran que no hay que salir del pueblo para encontrar un buen empleo durante todo el año", explica

esta mujer de 32 años. Ahora Carmen es una de las alumnas que está aprendiendo a elaborar compost y piensos en las instalaciones de la Cooperativa La Vicaría, en el municipio de Puente de Génave. Al igual que esta mujer, la mayoría de las alumnas están contemplando la posibilidad de establecerse de forma autónoma.

Precisamente, para fomentar las actividades profesionales por cuenta propia, los desempleados participantes en el programa, podrán acceder al término de éste, a distintas líneas de ayuda que las administraciones públicas pondrán a su disposición. Además, para apoyar todas las iniciativas empresariales que promueve el proyecto y favorecer la continuidad de las mismas, se están desarrollando estudios de mercado y planes de viabilidad de las diferentes líneas de trabajo. En la actualidad, se estudia la posibilidad de poner en marcha una comercializadora que permita centralizar la venta de los productos a través de una marca única, lo que ayudará a racionalizar, unificar y simplificar las relaciones de cada una de las cooperativas con el mercado.

Como hemos visto, Jaén Diversifica ha abierto nuevos caminos para el desarrollo profesional de los participantes y ha explorado las nuevas oportunidades de negocio en torno al olivo, descubriendo un horizonte esperanzador sobre el que ya se empiezan a dibujar las nuevas ramas del olivar andaluz.

# PRIMERA LÍNEA

**Carlos Infante Rejano**

Doctor en Pedagogía.

Técnico en el Centro de Referencia  
para la Orientación de Sevilla.**M<sup>a</sup> José Dueñas Cabrera**

Licenciada en Psicología.

Técnico de Orientación en el Colegio Oficial  
de Psicología de Andalucía Occidental.

## Mercados de trabajo de calidad en el marco de políticas para la creación de empleo

Desde el Tratado de Roma en 1957 -constitutivo de la Comunidad Económica Europea- hasta el actual Tratado de la Unión Europea (1992) las Políticas Comunitarias han evolucionado hacia unos parámetros en los que se da cada vez mayor preponderancia a la calidad. De manera sintética, resaltamos algunas evidencias al respecto y lo que han venido a significar:

**1. De una estrategia política económica a una estrategia política economizada:** el crecimiento no se centra tanto en el objeto (economía) como en el sujeto (capital humano), motor para promover dicho crecimiento.

**2. De una interrelación de los procesos y productos de las políticas comunitarias a una cohesión de esos procesos y productos,** en el marco de las Directrices Integradas para el Crecimiento y el Empleo para el periodo 2005-2008<sup>1</sup>. Estas Directrices<sup>2</sup> constituyen el principal instrumento político para el desarrollo y la aplicación de la estrategia de Lisboa. Desde aquí los esfuerzos se concentran en la aplicación de políticas destinadas a alcanzar el pleno empleo, considerando la mejora de la integración de las personas desfavorecidas, una mayor inversión en recursos humanos, la adaptación de los sis-

temas de educación y formación y la promoción de la flexibilidad combinada con la seguridad del empleo.

**3. De políticas esencialmente cuantitativas a la necesaria consideración también de políticas cualitativas:**

los Consejos Europeos de Barcelona (2002) y de Bruselas (2003) vinieron, por un lado, a favorecer políticas activas de empleo orientadas a crear más y mejor empleo y, por otro, a revisar la Estrategia Europea para el Empleo concretando finalmente tres objetivos claves:

- Tender al pleno empleo.
- Apostar por la calidad y la productividad.
- Promover un mercado cohesionado e integrador.

**4. De una terminología operativa comunitaria (en términos de regiones) a una terminología con un carácter más local,** en la que se da más peso específico a lo local frente a lo globalizado a través del impulso de políticas de desarrollo local.

Así pues, la economización, la cohesión, lo cualitativo y lo local vienen a marcar en su conjunto una tendencia de las políticas comunitarias, caracterizada por ofrecer una visión integrada de las políticas económica, social y de empleo.

En la definición que se ofrece desde la Agenda de Política Social -en el marco de la Agenda Social Europea- el concepto de calidad en el empleo asume esta visión integrada. Desde aquí, este término se orienta al beneficio de las personas, la economía y la sociedad, a través de la creación de mejores puestos de trabajo y de la disposición de medios más equilibrados para conciliar la vida profesional con la vida privada. A su vez, desde el fomento de la calidad en el empleo se plantea la necesidad de elaborar mejores políticas de empleo que faciliten una organización del trabajo adaptada a las necesidades de las empresas y de las personas. Apostar por una mayor y mejor cualificación, por unas normas equitativas de trabajo, unos niveles correctos de salud y seguridad en el trabajo, y por facilitar la movilidad profesional y geográfica, son otros aspectos a considerar desde la calidad en el empleo.

Desde la Unión Europea esta concepción de calidad en el empleo se articula en torno a diez características, que se agrupan en dos dimensiones<sup>3</sup>: una primera referida a las características de los puestos de trabajo y una segunda que aborda aspectos del mercado de trabajo en su conjunto. La realidad que subyace al concepto de calidad en el empleo es, pues, poliédrica y compleja de abordar en su conjunto.

Por este motivo, en este artículo nos centraremos en la segunda dimensión aludida y, concretamente, en lo que respecta a la inclusión y al acceso al mercado de trabajo. El objetivo que implica esta cuestión es el de aumentar la facilidad de acceso y permanencia en el mercado laboral, de reinserción en éste tras periodos de ausencia o de continuidad en el mismo para encontrar otro empleo.

Pero ¿cómo se ha evidenciado concretamente este objetivo en Andalucía?, ¿cómo se ha traducido la evolución cualitativa de las Políticas Comunitarias en Andalucía? Tratemos de responder a ambas preguntas al mismo tiempo.

En Andalucía partimos de una serie de documentos claves que centran la atención en la necesidad de velar por la calidad en el empleo en los términos descritos en el marco europeo:

**1. El VI Acuerdo de Concertación Social (2005-2009)**, dedicando el Capítulo III a la Cultura de la calidad en el empleo (con obligada referencia al Libro Blanco sobre la "Calidad en el empleo en Andalucía: estabilidad y seguridad laboral") y abordando las políticas activas de empleo del Servicio Andaluz de Empleo (SAE) dirigidas a personas desempleadas, empresas y territorios.

**2. El Programa Operativo FSE (PO FSE) 2007-2013 de Andalucía:** la comunidad forma parte de las regiones convergencia de la política de cohesión. Como tal, hace suyos los objetivos fundamentales de la Unión Europea de fomentar el progreso económico y social y de eliminar las divergencias existentes en los niveles de vida de los Estados Miembros y de las regiones. Este Programa Operativo constituye una de las principales herramientas de política económica al servicio de dicho propósito, favoreciendo la formación de capital humano y su integración en el mercado laboral.

Por su parte, la **Estrategia para la Competitividad de Andalucía** es un documento de planificación económica paralelo al Programa Operativo, de naturaleza Autonómica (firmado por agentes sociales, económicos y por la Junta de Andalucía) e independiente del marco europeo, pero que sin embargo requiere estar en concordancia con las directrices comunitarias<sup>4</sup>.

**3. El Programa Operativo FEDER 2007-2013 de Andalucía.** Este Fondo Europeo (FEDER) pretende reforzar la cohesión económica y social mediante la reducción de las disparidades entre los niveles de desarrollo de las regiones, orientándose a un desarrollo armónico, equilibrado y duradero de las actividades económicas. En particular, y relacionado con la calidad en el empleo, este Programa Operativo se orienta a la financiación de inversiones productivas, que contribuyan a crear o preservar los puestos de trabajo, a poner en marcha actuaciones en favor del desarrollo del potencial endógeno (entre otras, ayuda a las empresas y prestación de servicios a las mismas, creación y desarrollo de instrumentos de financiación e interconexión en red).

Más concretamente, el **Plan de Innovación y Modernización de Andalucía (2005-2010)** contempla un conjunto de medidas para favorecer el impulso emprendedor y el desarrollo empresarial, dispuestas a través de una serie de líneas estratégicas<sup>5</sup> (Acuerdo de 7 de junio de 2005, de Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Plan de Innovación y Modernización de Andalucía 2005-2010) y reguladas por programas específicos.

Tanto éste como el Programa Operativo FSE deben guardar coherencia con la Estrategia Europea de Empleo, las Orientaciones Estratégicas Comunitarias, el Marco Estratégico Nacional de Referencia [que guarda su homólogo a un nivel inferior con el Marco Estratégico Regional de Andalucía (MER-AN, 2007-2013)], el Programa Nacional de Reformas y la Estrategia para la protección social y la inclusión social de España 2006-2008.



**4. El Decreto 85/2003 de 1 de abril, por el que se establecen los Programas para la Inserción Laboral de la Junta de Andalucía.** Este Decreto aparece en el seno de una nueva estructura que vio la luz en el año 2002 regulada por la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo. Los programas que se recogen en dicho Decreto son los que se señalan a continuación: Programa de Itinerarios de Inserción, Programa de Orientación Profesional, Programa de Asesoramiento para el Autoempleo, Programa de Acompañamiento a la Inserción, Programa de Experiencias Profesionales para el Empleo, Programa de Inserción a través del Empleo, Programa de Promoción para Mujeres Trabajadoras, Programa de Acciones Experimentales y Programa de Estudios y Difusión sobre el Mercado de Trabajo.

La macroestructura compleja que se deriva de estos referentes, así como de otros regulados en el marco de las políticas de Empleo (por ejemplo, de Apoyo al Empleo Estable, de Formación y Empleo, de Formación (FPO) o referido a Centros Especiales de Empleo) y/o en el marco de las políticas de Innovación, constituyen un todo caracterizado por la coherencia interna que necesariamente debe existir entre todos sus elementos y por una progresiva operativización hacia el desarrollo de políticas aplicables a una gran diversidad de territorios. Coherencia interna y operatividad son, pues, principios orientados a la calidad en el empleo.

Desde un punto de vista normativo, estos principios pueden quedar representados a partir de la interrelación de aquellas regulaciones (Decretos, Órdenes y Resoluciones) que hacen referencia a los diferentes programas aludidos. Del contenido de este entramado normativo podemos extraer dos conceptos claves inherentes al mercado de trabajo que representan: competitividad y sostenibilidad (gráfico 1).

Así, por ejemplo, se contemplan incentivos a la contratación con carácter indefinido en territorios que requieren una atención preferente en materia de empleo (Capítulo V del Decreto 149/2005) y cuyos indicadores quedan

## **Mercados de trabajo de calidad en el marco de políticas para la creación de empleo**

descritos en el Decreto 109/2006. Los Talleres de Oficios para jóvenes de hasta 30 años y mujeres, así como las Escuelas de Empleo en sectores productivos<sup>6</sup> (regulados por la Orden 11 de mayo sobre programas de fomento de la empleabilidad y la cultura de la calidad en el empleo) se dirigen a aquellas personas que siguen un itinerario personalizado de inserción (Resolución 7 de diciembre de 2007) en un servicio de orientación Andalucía Orienta (Orden 26 de diciembre de 2007) a partir de su inscripción como demandantes en la oficina de empleo. Al mismo tiempo, estas personas pueden beneficiarse de incentivos a la contratación indefinida (Decreto 149/2005) o, en los casos de inicio de actividad por cuenta propia, de incentivos contemplados en la Orden 15 de marzo de 2007, bajo el asesoramiento del Sistema de Atención al Autónomo ubicado -entre otros espacios- en las Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico.

**Por tanto, observamos una apuesta real por la calidad en el empleo, no sólo en el diseño de las políticas, sino además en la disposición y/u ordenación de los dispositivos encargados de aplicar dichas políticas y en los contenidos y las fórmulas empleadas para su implementación.** Pero podemos añadir un elemento más en este discurso en lo que respecta a la inclusión y el acceso al mercado de trabajo, cuestión sobre la que venimos centrandó la calidad en el empleo. Nos referimos a la idea de mercados de trabajo de calidad.

### **Mercados de trabajo de calidad**

Comentábamos al inicio de este trabajo que las políticas comunitarias habían tendido de una interrelación de los procesos y productos a una cohesión de los mismos. Al mismo tiempo, se había pasado de unas políticas esencialmente economicistas a otras en las que el capital humano era el eje vertebral para generar renta, empleo y riqueza, por lo que se pasó de crear empleo a seguir creando más y/pero mejor.

Pues bien, en esta evolución consideramos conveniente apostar por sistemas integrados de calidad, donde el empleo, la formación/(re-)cualificación, las políticas de fomento y aquellas otras específicamente orientadas a favorecer la innovación empresarial, dinamicen ese capital humano bajo los principios de competitividad y sostenibilidad del sistema.

Competitividad y sostenibilidad son dos caras de una misma moneda, similar al aprendizaje y al desaprendi-

zaje; a la adaptación y a la readaptación; a la creación y a la recreación. La fuerza de la competitividad mueve a las personas a buscar una posición cómoda y sostenible, y el deseo de perdurar en dicha posición, incita a las personas a ser más competitivos y dinámicos. Es en este doble matiz donde los sistemas integrados de calidad ad-

quieran su fuerza para hacer de esa calidad en el diseño, en la disposición y/u ordenación de dispositivos y en los contenidos que se abordan, una realidad cercana a las necesidades y alternativas de una ciudadanía que busca su participación en un mercado de trabajo del que por sí misma ya forma parte.

**Gráfico 1**

**Ley 4/ 2002 (SAE)**

D 141/2002 (Incentivos, Programas y Medidas Autoempleo)

**Ley 56/ 2003 (de Empleo)**

D 175/2006 (Plan Fomento y Consolidación Trabajo Autónomo) (deroga art. 7 y 11 del D 85/ 2003)

D 85/2003 (Programas de Inserción)

O 15 marzo de 2007 (Bases reguladoras) (mayo 2007, corrección)

O 21 noviembre de 2003 (Incentivos para la inserción a personas en riesgo de exclusión)

O 10 mayo 2005 (Bases reguladoras Consorcios Escuela de Formación para el empleo)

O 11 mayo de 2006 (Fomento de la Empleabilidad y la Cultura de la Calidad en el empleo)

**RD Ley 5/ 2006 (Reforma laboral: Mejora del crecimiento y el empleo)**

D 109/2006 (indicadores ATIPES)

O 10 mayo 2006 (Ayudas en materia de Formación Profesional Ocupacional)

D 72/2003 (Medidas de Impulso de la Sociedad del Conocimiento)

**D 204/ 2007 (Programas de Formación Profesional Ocupacional)**

O 5 diciembre de 2006 (Programas de Formación y Empleo: ET/CO/TE y UPD)

O 26 diciembre de 2007 (Programas de Orientación Itinerarios de Inserción, Experimentales, EPES,...)

O 4 octubre de 2002 (Incentivos a Centros Especiales de Empleo)

O 9 noviembre de 2005 (modificación)

D 149/2005 (Incentivos a la contratación indefinida)

O 21 julio de 2005 (Bases reguladoras)

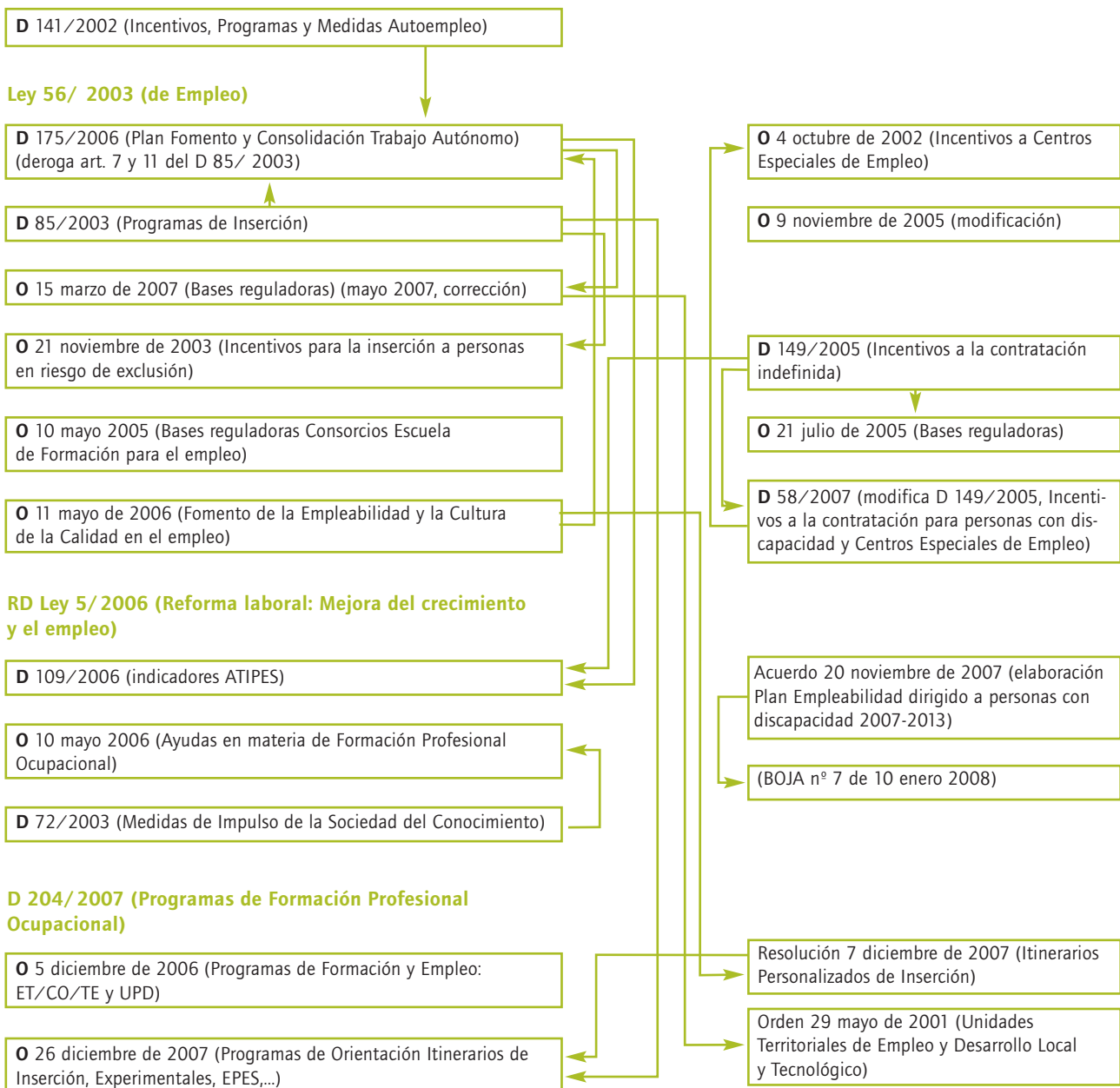
D 58/2007 (modifica D 149/2005, Incentivos a la contratación para personas con discapacidad y Centros Especiales de Empleo)

Acuerdo 20 noviembre de 2007 (elaboración Plan Empleabilidad dirigido a personas con discapacidad 2007-2013)

(BOJA nº 7 de 10 enero 2008)

Resolución 7 diciembre de 2007 (Itinerarios Personalizados de Inserción)

Orden 29 mayo de 2001 (Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Local y Tecnológico)



Toda consideración del mercado laboral implica la articulación de políticas de naturaleza diversa (subsistemas sumidos en un macrosistema) traducidas en dispositivos específicos y ubicados en territorios determinados. Pero desde la concepción de este sistema integrado propio de los mercados de calidad, articular supone marcar procesos, procedimientos y flujos de actuación a partir de la consideración de un mercado de trabajo en el que las autoridades, las personas usuarias, los agentes sociales y el empresariado son partes de un mismo engranaje.

Dicho engranaje debe ser sostenido a partir de una estructura partenarial donde la comunicación, el modo en que se toman las decisiones y el peso específico de cada parte que conforma dicha estructura, contribuyan a una evolución sostenida (del sistema en general y de sus respectivos subsistemas en particular) basada en una relación de equilibrio entre la competitividad y la sostenibilidad. Así pues, a más y mejor empleo para la ciudadanía, añadimos la necesidad de apostar por mejores sistemas integrados de calidad, a modo de "sistemas de modernización" paralelos a los derivados a través de las nuevas tecnologías, que refuercen la armonía entre las políticas de empleo y aquellas otras orientadas a la (re-)creación (innovación) de empleo.

Los mercados de trabajo de calidad, articulados bajo los principios de competitividad y sostenibilidad, pueden definir actuaciones y estrategias económicas, políticas y sociales adecuadas al actual modelo de Estado de Bienestar, ofreciendo un peso específico proporcionado en la compleja y globalizada sociedad de hoy.

### Referencias bibliográficas

Comisión de las Comunidades Europeas (2005). **Agenda Social Europea** [COM (2005) 33 final - no publicada en Diario Oficial].

Comisión de las Comunidades Europeas (2000). **Agenda de Política Social** [COM (2000) 379 final].

Decisión 2005/600/CE del Consejo, de 12 de julio de 2005, relativa a las **Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros**.

Decreto del Presidente 10/2008, de 19 de abril, de las Vicepresidencias y sobre la reestructuración de Consejerías.

Dirección General de Fondos Comunitarios (2007). **Marco Estratégico Nacional de Referencia de España 2007-2013**. Ministerio de Economía y Hacienda. (Edición Digital).

Dirección General de Fondos Comunitarios (2005). **Plan Nacional de Reformas del Reino de España**. Ministerio de Economía y Hacienda. (Edición Digital).

Consejería de Economía y Hacienda (2007). **Programa Operativo FSE Andalucía 2007-2013**. Junta de Andalucía.

Orden de 19 de abril de 2007, por la que se establecen las bases reguladoras de un Programa de incentivos para el fomento de la innovación y el desarrollo empresarial en Andalucía y se efectúa su convocatoria para 2007-2009.

Reglamento (CE) N° 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006, por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo y al Fondo de Cohesión y se deroga el Reglamento (CE) N° 1260/1999.

### Notas

<sup>1</sup> Decisión 2005/600/CE del Consejo, de 12 de julio de 2005, relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros.

<sup>2</sup> En ellas se apuesta por favorecer la calidad en el empleo en los términos en los que se describen en la Agenda Social Europea para el 2005-2010 y en la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (EUROFOUND).

<sup>3</sup> Dimensión I: Calidad intrínseca del empleo, Cualificaciones, formación continua y desarrollo de la trayectoria profesional; y Dimensión II: Igualdad entre hombres y mujeres, Salud y seguridad en el trabajo, Flexibilidad y seguridad en el trabajo, Inclusión y acceso al mercado laboral, Organización del trabajo y conciliación entre la vida profesional y la vida privada, Diálogo social y participación de los trabajadores, Diversidad y no discriminación y Rendimiento y productividad económicos globales.

<sup>4</sup> Su eje 7 (sobre Aumento y mejora del capital humano) alude directamente a la calidad del empleo.

<sup>5</sup> Orden de 19 de abril de 2007, por la que se establecen las bases reguladoras de un Programa de incentivos para el fomento de la innovación y el desarrollo empresarial en Andalucía y se efectúa su convocatoria para 2007-2009.

<sup>6</sup> Acciones de formación y empleo en las que, en el primer caso, se trata de incentivar la ejecución de talleres destinados a la recuperación o mantenimiento de oficios tradicionales o cualquier otro demandado en el territorio y, en el segundo caso, consiste en poner en marcha proyectos asociados a la producción de bienes o servicios.

# AL DÍA

## Andalucía fue la cuarta comunidad autónoma en la que más creció el empleo en el primer trimestre de 2008

Andalucía cerró el primer trimestre de 2008 con 3.100 ocupados más que al inicio del año, lo que supone un incremento del 0,10%, situándose el número total de ocupados andaluces en 3.224.000 personas, según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), que coloca la tasa de actividad en el 57,14%.

Así, la región andaluza fue en este trimestre la cuarta comunidad autónoma donde más creció el empleo en términos absolutos, sólo por detrás de Asturias, Valencia y Murcia. Además, el crecimiento porcentual andaluz, del 0,10%, contrasta con el descenso registrado a nivel nacional, del -0,36% (con 74.600 ocupados menos). En el balance interanual, el empleo andaluz ha crecido en 31.800 ocupados, un 0,99%, con lo que Andalucía volvió a ser en el último año la tercera comunidad con mayor incremento de la ocupación.

Por otro lado, Andalucía registró el pasado trimestre un aumento de 37.500 parados, un 7,16% más, lo que la sitúa como la cuarta comunidad en la que menos se incrementó el número de desempleados en términos relativos. Además, la subida porcentual andaluza fue casi la mitad de la registrada a nivel nacional (12,79%). A finales de marzo, la cifra de parados ha quedado situada en 561.600 personas. En térmi-

nos interanuales, el paro aumentó en 105.300 personas, un 23,08%.

Este crecimiento de la ocupación y del paro se ha producido como consecuencia de la fuerte incorporación de nuevos activos al mercado laboral andaluz. Así, Andalucía es, en el último trimestre, la comunidad autónoma que ha registrado un mayor crecimiento de activos, con 40.600 personas más, lo que supone un 23,6% del incremento nacional. Esta tendencia positiva también se ha manifestado en los últimos doce meses, con 137.100 activos más.

Por sexos, y en comparación con el trimestre anterior, el paro subió más en los hombres (14,06%) que en las mujeres (1,67%).

Por provincias, el paro cayó en el primer trimestre del año en Jaén (-16,90%); Córdoba (-16,04%) y Huelva (-8,47%); mientras que subió en Cádiz (5%); Granada (6,14%); Sevilla (9,19%); Almería (30,08%) y Málaga (30,17%). Con respecto al año anterior, el desempleo bajó en Córdoba (-9,09%); mientras que aumentó en Almería (8,35%); Huelva (9,84%); Sevilla (13,36%); Jaén (18,31%); Cádiz (26,70%); Granada (45,43%) y Málaga (60,22%).

En cuanto a la ocupación, aumentó entre las mujeres respecto al trimestre anterior (1,48%), mientras que bajó un 0,77% en la población masculina. Interanualmente, el número de ocupados se incrementó en el colectivo femenino (2,69%), y disminuyó un 0,06% entre los hombres.

### Datos de empleo en Andalucía

Población de 16 años y más	6.600.064
Población activa	3.744.964
Población ocupada	3.220.891
Tasa de actividad	56,74%
Tasa de paro	13,99%
Tasa de empleo	48,80%

Fuente: INE, Instituto Nacional de Estadística (Datos oficiales EPA referidos al 4º trimestre de 2007).

Paro registrado	536.591
Contratos registrados	316.557
Contratos registrados (Acumulado desde enero)	1.071.134

Fuente: SPEE, Servicio Público de Empleo Estatal/SAE, Servicio Público de Empleo (Datos oficiales marzo 2008).

### **El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales celebra su 25 Aniversario**

El próximo 27 de junio de 2008 se cumplirán 25 años de la creación del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL). Con motivo de esta conmemoración se llevará a cabo la organización de un Foro de Encuentro, que se celebrará en las Reales Atarazanas de Sevilla del 23 al 27 de junio y en el que se analizará la evolución en los últimos 25 años de las relaciones laborales, se difundirán los nuevos servicios del Consejo y se debatirán los retos del mercado de trabajo andaluz.

El Foro arrancará con un encuentro con los agentes sociales y económicos

y los distintos actores presentes en el sistema de relaciones laborales con el objeto de establecer un contacto institucional, pero también personal, entre ellos. Participarán las principales organizaciones empresariales y sindicales de la comunidad, así como representantes de los máximos órganos del Poder Judicial en Andalucía, la Inspección de Trabajo, los Colegios Profesionales y la comunidad científica, especialmente las universidades andaluzas.

La segunda de las jornadas continuará con el II Encuentro de Consejos de Relaciones Laborales, al que asistirán nueve consejos de ámbito autonómico junto a invitados de otras instituciones con funciones semejantes en paí-

ses de la Unión Europea. En la tercera jornada se analizará la evolución de nuestras relaciones laborales y del mercado de trabajo en general a través de quienes fueron los máximos responsables del Ministerio de Trabajo e Inmigración entre 1983 y 2008. Todo ello concluirá con un almuerzo-coloquio en el que intervendrá el ministro de Trabajo e Inmigración.

Entre los actos del Foro se encuentra también la exposición '25 años de Relaciones Laborales en Andalucía. 1983-2008: de la confrontación al diálogo', en la que se reflejan los cambios que en el marco de las relaciones laborales andaluzas se han producido en este periodo.

### **Empleo invertirá 9,68 millones en un programa pionero que garantiza la inserción laboral del 50% de los participantes**

El consejero de Empleo, Antonio Fernández, presentó el pasado 4 de abril el Programa Talleres de Oficio y Escuelas de Empleo, una iniciativa pionera en nuestro país que, con una inversión de 9,68 millones de euros, persigue la formación en oficios de alta demanda en el mercado de trabajo de jóvenes menores de 30 años y mujeres, y que garantiza la inserción laboral del 50% de sus participantes al finalizar el proceso.

Estos desempleados serán contratados durante un año con un salario mensual de 900 euros mientras trabajan en el tejido productivo, aprendiendo una nueva profesión con alta demanda. Un total de 28 empresas ya se han sumado al programa, que desarrollará 23 Talleres de Oficio y 5 Escuelas de Empleo, en los que van a participar 426 desempleados.

Ambos programas están incluidos en la Orden de Fomento de la Empleabilidad y la Cultura de la Calidad en el Empleo y tienen marcadas diferencias con otros programas mixtos de formación y empleo, tales como el mayor grado de inserción laboral de sus participantes, del 50% en el caso de estas nuevas iniciativas y del 30% anteriormente. Los dos proyectos coinciden en el compromiso de que la mitad de los beneficiarios que sean contratados al finalizar cada iniciativa serán mujeres.

Los Talleres de Oficio se desarrollarán durante un año, en colaboración con asociaciones empresariales, asociaciones artesanales y cámaras de comercio. Por su parte, las Escuelas de Empleo se pondrán en marcha con las organizaciones y asociaciones empresariales sectoriales, las cámaras de comercio, las empresas y los agentes económicos y sociales. Entre otros requisitos, sus beneficiarios deberán haber completado cursos de FPO, reglada o tener titulación o licenciatura relacionada con el sector en el que van a trabajar y que no hayan transcurrido más de dos años desde que finalizaron su formación.



El consejero de Empleo, Antonio Fernández con algunos de los participantes en el programa.



### **La Consejería de Empleo amplía sus competencias en empleabilidad e igualdad con la reestructuración del Gobierno andaluz**

El arranque de la VII Legislatura y la reestructuración del Gobierno andaluz, fijada por su presidente, Manuel Chaves, ha motivado un cambio de competencias en las distintas consejerías que componen el Ejecutivo. Dichas modificaciones han tenido su reflejo en la Consejería de Empleo, que lidera las atribuciones relacionadas con la empleabilidad y la igualdad. Así, la Dirección General de Fomento del Empleo de la Consejería pasa a denominarse Fomento e Igualdad en el Empleo, incrementando sus competencias en esta última materia. De igual modo, la Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral adquiere capacidades

en el ámbito de la empleabilidad y cambia su denominación a la de Dirección General de Empleabilidad e Intermediación Laboral.

En líneas generales, Empleo cuenta con atribuciones en materia de relaciones laborales, prevención de riesgos laborales y seguridad y salud laboral y políticas de igualdad en el ámbito laboral, así como competencias funcionales sobre la Inspección de Trabajo. Junto a ello, le competen las políticas activas de empleo relacionadas con el fomento del empleo de calidad, cualificado y estable; la promoción y el desarrollo del empleo local; la formación profesional y la cualificación profesional de los ocupados; la intermediación laboral; la orientación e inserción profesional de los demandantes de empleo; la ejecución y coordinación de las acciones derivadas de la Estrategia Europea por el Empleo en la Andalucía, así como la

participación en los programas e iniciativas comunitarias en la materia.

También destacan los nombramientos de María José Lara como nueva directora general de Formación para el Empleo y de María Dolores Luna como directora general de Fomento e Igualdad en el Empleo. Por su parte, el SAE cuenta con los siguientes órganos directivos: Dirección-Gerencia, con rango de Viceconsejería, presidida por Antonio Toro, Dirección General de Empleabilidad e Intermediación Laboral, Dirección General de Fomento e Igualdad en el Empleo y Dirección General de Formación para el Empleo. La Secretaría General Técnica la ocupa Lourdes Medina, mientras que Juan Márquez es director general de Trabajo y Seguridad Social. Otros cambios en la Consejería de Empleo incluyen el traspaso de funciones de la Dirección General de Planificación a la Viceconsejería.

### **La Consejería de Empleo impartirá este año 908 cursos de formación con compromiso de contratación**

La Consejería de Empleo impartirá este año 908 cursos de Formación Profesional Ocupacional (FPO) con compromiso de contratación a los que asistirán 13.213 personas desempleadas. Esta programación es fruto de los convenios firmados el pasado año por la Junta de Andalucía con 53 empresas y entida-

des colaboradoras. Los seminarios cuentan con la garantía de contratación de, al menos, el 60% de sus participantes.

El programa formativo está financiado por la Consejería de Empleo con 48,1 millones de euros correspondientes a los presupuestos del pasado año, lo que supone un 42,7% más que la partida destinada en 2006. A lo largo de la última legislatura, la Junta de Andalucía ha destinado un total de 125,4 millones de euros a cursos de FPO con compromiso de contratación. Estas ac-

tividades formativas han beneficiado a más de 47.000 personas.

Las especialidades que se impartirán este año han sido consensuadas con las entidades colaboradoras en función de sus necesidades de personal. Las familias profesionales más demandadas son hostelería y turismo (160 cursos); administración y gestión (124 cursos); comercio y marketing (120 cursos) y transporte y mantenimiento de vehículos (77 cursos).

### **PREVEXPO 2008, IX Congreso Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales**

Los días 24, 25 y 26 de septiembre se celebrará en Huelva (Hotel Barceló, Punta Umbría) la IX edición del Congreso Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. Fiel a su cita bienal con la sociedad andaluza y organizado por la Consejería de Empleo, a través de su

Dirección General de Seguridad y Salud Laboral, Prevexpo se convertirá una edición más en un foro de encuentro, reflexión y debate del mundo de la prevención de riesgos laborales.

Prevexpo tiene como objetivo constituir un foro internacional para intercambiar información sobre los avances en las tendencias, los métodos y proyectos de trabajo, las técnicas y

herramientas de ergonomía, seguridad, higiene, medicina laboral, psicología, formación y gestión de la prevención, así como la integración de estos aspectos bajo el concepto de la ética de la prevención.

El desarrollo del programa correrá a cargo de profesionales de reconocido prestigio en sus diferentes ámbitos de actuación.

### **Clausura del Taller de Empleo de la Iglesia Colegial del Salvador**

El pasado 2 de febrero se clausuró en Sevilla el Taller de Empleo de la Iglesia Colegial del Salvador, financiado por el Fondo Social Europeo a través de la Consejería de Empleo y desarrollado por la Fundación Forja XXI, con la colaboración de la Delegación Episcopal para la Restauración de la Iglesia Colegial del Divino Salvador.

Tras un año de trabajo, este Taller de Empleo ha restaurado hasta 160 piezas de madera y policromía del templo, 40 de ellas pertenecientes al altar. La labor de los alumnos se ha centrado, tras los análisis y estudios preliminares correspondientes, en la limpieza y restauración de las citadas piezas. De igual modo, se han aplicado los tratamientos de conservación más adecuados -según la patología presentada- respetando en todo momento el estilo y la época de los bienes muebles.

Durante el acto de clausura, al que asistió el consejero de Empleo, Antonio Fernández, junto con el rector de la Iglesia, Francisco Ortiz, y el presidente de Forja XXI, Francisco Navarro, los 15 alumnos participantes recibieron de manos del consejero de Empleo sus diplomas acreditativos. En este proyecto, dotado con un presupuesto de 280.000 euros, han participado personas desempleadas con edades comprendidas entre los 25 y los 56 años, en su mayoría mujeres.

Sin embargo, para muchos de esos alumnos el final de este Taller no supone un punto y aparte en lo que a restauración se refiere, puesto que comenzarán a trabajar de inmediato como doradores de madera. Asimismo, algunos han planteado la posibilidad de establecerse por cuenta propia en este tradicional oficio. Precisamente, el principal objetivo de iniciativas como los Talleres de Empleo es facilitar la inserción laboral de los participantes.



El acto contó con la presencia de Antonio Fernández, consejero de Empleo, Esperanza Perea, directora general de Fomento del Empleo, el rector de la Iglesia, Francisco Ortiz, y el presidente de Forja XXI, Francisco Navarro.

### **Entrega de los primeros premios a la Prevención de Riesgos Laborales en Andalucía 2007**

El pasado 14 de enero tuvo lugar en Sevilla la entrega de los primeros Premios a la Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad Autónoma de Andalucía correspondientes al año 2007. El Consejero de Empleo de la Junta de Andalucía, Antonio Fernández, presidió la entrega de estos galardones y destacó la importancia de integrar los valores éticos de la prevención dentro de nuestros valores y que éstos "se sumerjan de forma transversal en todos los planos y niveles de la vida, muy especialmente en los centros de trabajo, en los tajos, en las políticas de gestión empresarial, en los indicadores

de responsabilidad social corporativa y en la negociación colectiva".

Así, la Consejería de Empleo y el Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (integrado por la Junta de Andalucía y los Agentes Sociales y Económicos) reconocieron la labor profesional desarrollada durante el pasado año en la materia, con nueve premios entregados a los profesionales, empresas o entidades que destacaron en el último año por su labor en este ámbito y cuyo trabajo haya contribuido de manera significativa a la implantación de sistemas preventivos eficaces y a la promoción y consolidación de la cultura preventiva.

Junto al consejero de Empleo, asistieron al acto los secretarios generales de CCOO y UGT, Francisco Carbonero



Galardonados y autoridades asistentes al acto.

y Manuel Pastrana, respectivamente, y el Presidente de la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA), Santiago Herrero, así como la Directora General de Seguridad y Salud Laboral, Esther Azorit.

# RECURSOS DE EMPLEO

## Publicaciones



### Publicaciones Equal

#### Descarga / solicitud:

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

Coincidiendo con la fase final de la Iniciativa Comunitaria Equal en Andalucía, cuyas dos convocatorias han abarcado desde 2001 hasta 2007, se ha editado una serie de publicaciones en las que se analizan los resultados y logros de los proyectos Equal, tanto en relación con las personas beneficiarias de las acciones de estos proyectos, como en cuanto a las buenas prácticas generadas.

empleo. Junto a ésta destacan el 'Informe sobre innovación y transferencia de buenas prácticas de los proyectos Equal andaluces 2005-2007'; la publicación 'Equal 10+10: Impactos de un modelo experimental de fomento del empleo' y el 'Estudio diagnóstico del empleo en Andalucía: colectivos con especiales dificultades en el mercado de trabajo', así como los boletines provinciales que la Iniciativa Equal ha editado en las provincias andaluzas y que recogen las principales intervenciones de los proyectos Equal implementados en nuestro territorio.



Equal tiene entre sus objetivos la consecución de más y mejores empleos y hacer frente a los obstáculos que dificultan a determinados colectivos el acceso al mercado laboral. Por ello, la transferencia de las prácticas exitosas de Equal a las políticas generales de empleo se torna un elemento clave. En este contexto se encuadra la publicación 'Las políticas activas de empleo en Andalucía 2007', que comprende, esencialmente, una recopilación de los programas de escala regional enmarcados en las políticas activas de empleo.

Asimismo, se ha divulgado el libro 'Más iguales, más empleo. Experiencias de éxito de la Iniciativa Comunitaria Equal 2005-2007 en Andalucía', que muestra las experiencias vitales de algunas de las personas participantes en los proyectos y la publicación 'Las Tecnologías de la Información y la Comunicación al servicio del empleo', que contiene recomendaciones para optimizar la incorporación y el uso de las TIC en proyectos de empleo.

En esta línea, 'El empleo en Andalucía. Experiencias innovadoras para la mejora de las políticas de empleo en Andalucía' ofrece una síntesis de los pasos y los resultados de los Grupos Temáticos Andaluces, una red de técnicos y profesionales que establecen las bases para transferir las buenas prácticas surgidas de los proyectos Equal al ámbito de las políticas de

También están disponibles los números 17 y 18 del Boletín Equal. El 17 está dedicado a las aportaciones de los proyectos Equal andaluces de la convocatoria 2005-2007 a los Nuevos Yacimientos de Empleo, mientras que el 18 describe los pasos dados por la Consejería de Empleo y las entidades implicadas en los proyectos Equal en Andalucía para transferir las mejores prácticas detectadas en materia de empleo e igualdad.

### Manuales de buenas prácticas en prevención

**Año:** 2007

**Páginas:** 53, 53 y 93

**Edita:** Dirección General de Seguridad y Salud Laboral de la Consejería de Empleo

**Descarga / solicitud:** [www.faffe.es](http://www.faffe.es)

La Dirección General de Seguridad y Salud Laboral de la Consejería de Empleo ha editado recientemente (diciembre de 2007) una serie de manuales de buenas prácticas en distintos sectores. Producidos y elaborados por la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo, son guías didácticas destinadas a formar e informar a las personas que trabajan en los distintos ámbitos a los que se refieren.

El primero de ellos, 'Manual de Buenas Prácticas en Oficinas y Despachos' se centra en las personas que trabajan en ofici-

nas y despachos y analiza las situaciones de riesgo más frecuentes y las medidas preventivas que se pueden aplicar. Asimismo, el 'Manual de Buenas Prácticas en el Sector Hortofrutícola' está definido por una serie de apartados genéricos que intentan reflejar las situaciones de riesgos más frecuentes en el sector hortofrutícola y las medidas preventivas a adoptar para minimizarlos.

Por último, el 'Manual de Buenas Prácticas en Trabajos en el Cultivo del Olivar' está elaborado para dar a conocer a las personas trabajadoras del sector olivarero de Andalucía los riesgos existentes en las principales tareas que se realizan durante el ciclo del cultivo y las medidas preventivas que se pueden aplicar. Tanto éste como el anterior se han editado en varios idiomas: español, inglés, francés y rumano.



### Manual para el uso igualitario del lenguaje en el Sector Madera, Mueble y Afines

**Año:** 2008

**Páginas:** 92

**Edita:** CEMER

**Descarga / solicitud:** [www.cemer.es](http://www.cemer.es)

El Consorcio Escuela de la Madera de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía (CEMER), en colaboración con la Asociación de Artesanos del Mueble de Valverde del Camino (Huelva), presentan el 'Manual para el uso igualitario del lenguaje en el Sector Madera, Mueble y Afines'. Esta publicación, elaborada por CEMER y pionera en el ámbito nacional, se difundirá entre las empresas del sector para lograr un uso igualitario del lenguaje.

Uno de los agentes de socialización y de transmisión de los estereotipos de género es el lenguaje. Por ello, hay que buscar la creación de herramientas que favorezcan la integración de la perspectiva de género en el trabajo diario. El principal objetivo de esta obra es convertirse en un manual de consulta para aquellas personas que trabajan en un entorno empresarial y, en concreto, en el sector de la madera, mueble y afines. Junto a los recursos disponibles existentes en la lengua española para hacer un uso igualitario del lenguaje, el manual incluye una relación de conceptos y palabras claves, un glosario de términos y profesiones, así como diversos modelos de documentos.





**Colección Monografías de Temas Laborales, volúmenes 33 y 34**

**Año:** 2008  
**Páginas:** 362 y 356  
**Edita:** Consejo Andaluz de Relaciones Laborales  
**Descarga / solicitud:**  
[www.juntadeandalucia.es/empleo/carl](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl)

La Colección Monografías de Temas Laborales incluye, en sus volúmenes 33 y 34, los títulos 'Política Social Europea y Comunidades Autónomas' y 'Derecho del Trabajo, Libre Competencia y Ayudas de Estado'.

El primero de ellos, dirigido por María Fernanda Fernández López, indaga en el papel que las Comunidades Autónomas y, en especial, la andaluza, pueden y deben jugar en algunos de los más importantes campos de la realidad sociolaboral, en el

marco de las políticas comunitarias. Así, presta especial atención a las políticas activas de empleo, la cohesión social y los colectivos menos favorecidos, la inmigración, el envejecimiento, la prevención de riesgos laborales, el trabajo autónomo o la Responsabilidad Social Empresarial.

El volumen 34, a cargo de José Manuel Gómez Muñoz, es una vía de penetración del Derecho del Trabajo en la lógica de la libre competencia que rige el mercado único europeo. Las ayudas de Estado constituyen, junto con la política de concentración de empresas, las prácticas colusorias en el mercado y, la liberalización de servicios en la Unión Europea, la piedra angular sobre la que construir las bases de un nuevo Derecho del Trabajo que mire a las reglas del mercado en un plano de paridad y no de subordinación.



**Los incentivos fiscales a la innovación: el caso español**

**Año:** 2008  
**Páginas:** 326  
**Edita:** CES  
**Descarga / solicitud:**  
[biblioteca.ces.cem@juntadeandalucia.es](mailto:biblioteca.ces.cem@juntadeandalucia.es)

El Consejo Económico y Social de Andalucía ha publicado, dentro de su Colección Premio de Investigación, el libro 'Los incentivos fiscales a la innovación: el caso español', de Carlos Rivas Sánchez, que obtuvo el Accésit en la V Edición del Premio de Investigación del CES-A. El estudio aborda una de las preocupaciones centrales del sector público en su búsqueda por mejorar los niveles de competitividad de

las industrias nacionales y asegurar un mayor bienestar: la política científica y tecnológica.

En España, estos incentivos fiscales han soportado un cuestionamiento permanente, a pesar de contar con una larga tradición y una presencia cada vez más prominente en el esquema del Impuesto sobre Sociedades. Precisamente aquí se centra el profesor Sánchez Rivas, en conocer las motivaciones o impulsos de política económica que han dado como resultado el aspecto actual de los incentivos fiscales; determinar sus déficits y ámbitos de mejora y apuntar soluciones a algunas de las dificultades halladas, una vez repasada la experiencia internacional.

## Puntos de información

### Portal web 'Calidad en el Empleo'

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

Este portal gestionado por la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía ofrece servicios y materiales para promocionar la calidad en el empleo en el mercado de trabajo y para facilitar el acceso al empleo de calidad en las empresas de la comunidad.

El portal recoge la apuesta de Andalucía por la calidad en el empleo con la inclusión de un amplio contenido relacionado con la materia. El 'Canal de empresa' cuenta con una recopilación de normas que regulan diversas materias en relación con la calidad en el empleo

y un apartado que recoge aquellas ayudas e incentivos que existen para las contrataciones indefinidas y para las transformaciones de contratos a indefinidos, junto a otro apartado dedicado a la Responsabilidad Social Corporativa.

En el 'Canal del trabajador' se hace referencia a los pasos a seguir para conseguir un empleo de calidad, a los derechos reconocidos por la normativa laboral y la negociación colectiva desde la perspectiva de la calidad en el empleo, al tiempo que se incluye un estudio del trabajo autónomo desde el punto de vista de la calidad.

Asimismo, el portal ofrece una sección de servicios entre los que se encuentran noticias destacadas, enlaces a páginas de interés, descargas o eventos.



### Nueva versión 'Empleo On line'

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

El nuevo portal de Empleo On Line, que en breve estará disponible, ampliará y mejorará la calidad del servicio de información y consulta de contenidos que ofrece la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía. Esta nueva aplicación cuenta con más de 700 artículos relacionados con el empleo, todos ellos clasificados en distintas líneas temáticas, y disponibles para su consulta o descarga en formato electrónico. El pasado año, más de 25.000 usuarios consultaron la anterior versión de la Revista Empleo, sumando en torno a 40.000 visitas y más de 200.000 páginas consultadas.

Entre las mejoras de Empleo On Line destaca el aumento de su flexibilidad, que permite búsquedas y consultas de información a través de múltiples criterios, la personalización de contenidos o la gestión directa de la suscripción por parte de los propios usuarios. Asimismo, su mayor dinamismo proporciona la posibilidad de acceder a los avances de los contenidos de próximos números, junto con envíos periódicos de boletines por correo electrónico. De igual modo, presenta nuevas vías para el envío de sugerencias, propuestas y consultas y permite la conexión con otras redes de conocimiento, así como con otros servicios de información de la Consejería de Empleo. Junto a ello y para facilitar su consulta, el nuevo portal de Empleo On Line cuenta con mejoras de accesibilidad para las personas con discapacidad.





# Eurek@!!

SISTEMA  
DE INTERMEDIACIÓN LABORAL  
POR INTERNET



**BÚSQUEDA** de personas conforme a un perfil  
determinado

Comprobación de **DISPONIBILIDAD** de las  
personas seleccionadas a través de SMS



**FORMALIZACIÓN** de  
la Oferta de Empleo

**CONTACTO** con Personas Candidatas

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



Unión Europea

Fondo Social Europeo



Servicio Andaluz de Empleo  
CONSEJERÍA DE EMPLEO

# Clic! [www.juntadeandalucia.es/empleo/revistaempleo](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/revistaempleo)



## Más empleo, en Internet

Ahora tienes a tu alcance más Empleo# en Internet.

El nuevo portal de la Revista Empleo# en Internet es una herramienta más flexible, dinámica e interactiva que ofrece más de 700 artículos relacionados con el empleo y clasificados en distintas líneas temáticas, ampliando y mejorando la calidad del servicio de información y consulta de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.

Empleo On Line es un motor eficaz de búsqueda de información que permite a sus usuarios enviar sus propuestas y compartir opiniones, así como conocer los avances de próximos números de la publicación. El nuevo portal de la Revista Empleo# está dotado de numerosas funcionalidades y recursos y garantiza un mayor nivel de accesibilidad para todo tipo de usuarios.

[www.juntadeandalucia.es/empleo/revistaempleo](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/revistaempleo)  
[revistaempleo.cem@juntadeandalucia.es](mailto:revistaempleo.cem@juntadeandalucia.es)



Unión Europea  
Fondo Social Europeo



Servicio Andaluz de Empleo  
CONSEJERÍA DE EMPLEO