

revista de **EMPLEO**

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

Empleo en Andalucía

El traspaso de las Políticas Activas de Empleo

ESPECIAL: Autoempleo

Pensando en el Empleo

Hacia un nuevo modelo de trabajo autónomo en Andalucía

Pautas para construir una sociedad emprendedora

El autoempleo y el empleo irregular

Hablamos con...

**Rafael Herrera
Director Gerente del SAE**



SERVICIO TELEMÁTICO de ORIENTACIÓN

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

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

1

TODOS los Servicios de Orientación de la Red "Andalucía Orienta".

2

TELEORIENTACIÓN

Consulta a expertos.
Sistema de cita previa a través de internet.

3

Toda la **información** para la búsqueda de empleo, formación, ayudas, normativas y becas.

4

GUÍA PRÁCTICA con estrategias para la búsqueda activa de empleo, para afrontar el proceso de selección...

5

Ofertas de empleo constantemente actualizadas.

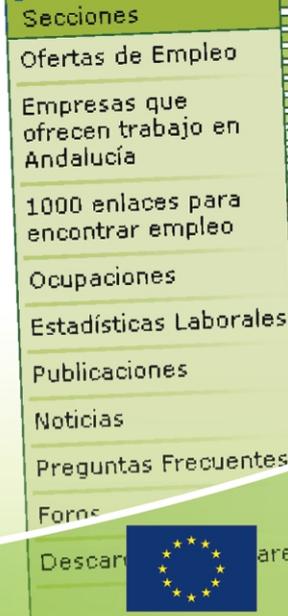
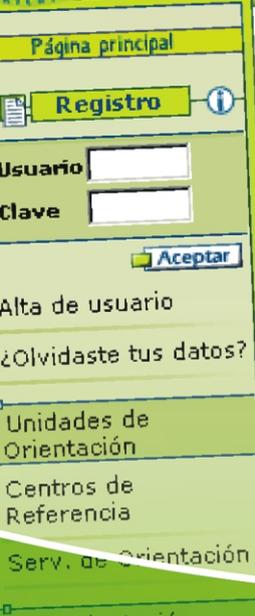
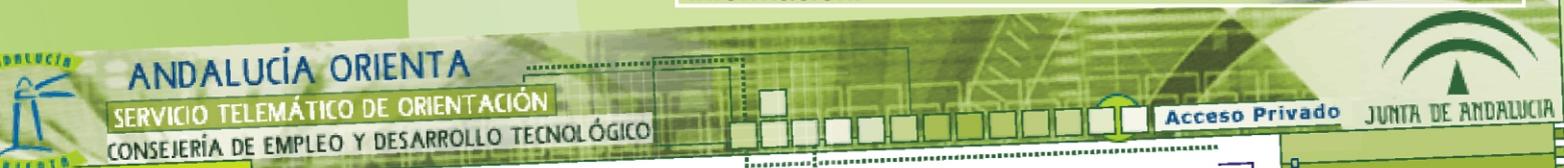
Empresas que ofrecen trabajo en Andalucía.

1.000 enlaces para encontrar empleo.

Información sobre las **ocupaciones** más relevantes de Andalucía.

Acceso a publicaciones y materiales.

Estadísticas, noticias y mucha más información.



EDITORIAL

4 Esperanza Perea. Directora general de Fomento del Empleo

HABLAMOS CON...

6 Rafael Herrera. Director gerente del SAE

DESDE LA CONCERTACIÓN

9 El V Acuerdo de Concertación Social y los programas en favor del autoempleo

EMPLEO EN LO LOCAL

11 Aznalcóllar contará con el primer tecnoparque medioambiental y energético de Andalucía

13 Los Contratos Programa en las UTEDLT: notas sobre una experiencia innovadora

EMPLEO EN ANDALUCÍA

16 Andalucía celebra el Primero de Mayo con el traspaso de las Políticas Activas de Empleo

32 La Nuevas Tecnologías en los Servicios Públicos de Empleo

34 Oportunidades de integración para la población gitana. Programa ACCEDER

Especial Autoempleo

19 Incentivos al autoempleo

20 Estadísticas y análisis: empleo autónomo en Andalucía

21 "Generación XXI", un concurso de televisión para los emprendedores andaluces

22 La Junta promueve la cultura emprendedora entre los jóvenes andaluces a través de "Emprendejuven"

23 El Programa Emprendedores

24 Red Andaluza de Escuelas de Empresas: ni un sólo proyecto sin asistencia

26 Formar para emprender

28 De las "regiones que aprenden" a las "regiones emprendedoras"

30 Una Andalucía Emprendedora en la Sociedad del Conocimiento

REPORTAJE

36 La empresa Estructura Los Pedroches, ganadora del Premio Joven Emprendedor Andaluz

EMPLEO EN EUROPA

38 Incubadoras de empresas

PENSANDO EN EL EMPLEO

40 Hacia un nuevo modelo de trabajo autónomo en Andalucía. *Dolores Curtido Mora.*

42 Pautas para construir una sociedad emprendedora. *Francisco Javier Navarro Bermúdez.*

44 El autoempleo y el empleo irregular. *Víctor de Santos Sánchez.*

47 El empleo estable ¿cuestión de pequeñas empresas? *Francisca Quintero Aguilar*

PUBLICACIONES

TABLÓN

51 Glosario

51 Preguntas y respuestas

52 Noticias

edita:

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

Consejo de Redacción

Presidente:
Consejero de Empleo y Desarrollo Tecnológico

Vicepresidente:
Director gerente del Servicio Andaluz de Empleo

Vocales:
• Director general de Intermediación
• Directora general de Fomento del Empleo
• Director general de Formación Profesional Ocupacional
• Secretario general del SAE

Comité de Redacción:
• Jefe del Servicio de Estudios e Iniciativas de Empleo
• Jefe del Servicio de Incentivos al Empleo
• Jefe de Servicio de Intermediación y Orientación Laboral
• Servicio de Inserción Laboral y Programas Comunitarios
• Gabinete de Prensa de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico
• Dirección General de Formación Profesional Ocupacional
• Jefe de Servicio de Ordenación y Coordinación Laboral

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

Imprime:
Coria Gráfica

Depósito Legal:
SE-xxxx-xx

ISSN:
1695-6540

Tirada:
15.000 ejemplares

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



Colaboran en la redacción de este número: Ana Caravaca, Ángeles Martínez, Antonio Diz-Lois, Beatriz Carrasco, Carmen Amorín, Clara Carmona, Federico Pozo, Ginés Cabanes, José Palazón, Juan Carlos Díaz, Lourdes Medina, M^a José Cañete, Macarena Jiménez, Maite García, Mayte García Pérez, Natividad Gálvez, Olga García, Pablo Román, Rafael Rossi, Susana Pérez y Susana Aragón.

Agradecimientos: Carmen Pérez, Servicio de Biblioteca de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía, Cristina Pavón, Patricia Mejías, Miguel Díaz, Gabinete de Prensa de UGT Andalucía, Juan José Serrano, Cristina Bustos, Isabel López y Secretaría de Empleo y Política Institucional de CCOO Andalucía.

Editorial



La clave del desarrollo económico de cualquier sociedad y, por tanto, de la andaluza, reside en la iniciativa privada, con el impulso y la colaboración de las Administraciones Públicas. En la existencia de cada vez más emprendedores y empresarios con capacidad de hacer que aumente la inversión productiva, de hacer más diverso el tejido productivo y de favorecer el cambio hacia la sociedad de la información. La consolidación de un empresario que innove y cree riqueza resulta un pilar de futuro fundamental. Ello hace necesario un viraje o cambio de cultura colectiva, promover la creación de capital social y apoyar la formación para el emprendimiento en todos los estadios del proceso formativo. En este sentido, facilitar asesoramiento y servicios empresariales a quienes tengan ideas y quieran convertirlas en proyectos empresariales constituye también una tarea capital. Como lo es apoyar la financiación de proyectos empresariales innovadores, que generen externalidades, y el impulsar la incorporación intensiva de las tecnologías de la información y la comunicación en todos los sectores de la actividad económica y en todas las fases de los procesos productivos. Todo esto hace imprescindible que las administraciones establezcan sus actuaciones en consonancia y de forma coherente con estos fines. En este contexto, también es necesario hacer tangible el reconocimiento social a las personas emprendedoras.

Esperanza Perea

*Directora general de
Fomento del Empleo*



La Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico pretende la colaboración permanente con las iniciativas emprendedoras. Para alcanzar este objetivo se viene trabajando con los agentes sociales y económicos andaluces, una colaboración plasmada a través del V Acuerdo de Concertación Social de Andalucía. El V Acuerdo dedica una atención especial al apoyo a las iniciativas empresariales de las personas demandantes de empleo y la difusión de la actitud emprendedora entre las mismas. Fruto de esta motivación y trabajo compartidos han surgido los programas de promoción de la cultura emprendedora y de apoyo al empleo autónomo.

El apoyo al autoempleo a través de ayudas al inicio de la actividad, la subvención de tipos de interés o los incentivos a las primeras contrataciones de trabajadores autónomos vienen constituyendo concreciones de esta acción concertada. En este contexto también adquieren particular importancia las actuaciones específicas dirigidas al desarrollo de la economía social, a través del respaldo a la creación y consolidación de cooperativas y sociedades laborales, y las dirigidas a personas emprendedoras que conducen a la creación de nuevas empresas y empleos. La diversificación económica y el surgimiento de nuevas iniciativas empresariales bajo la fórmula del autoempleo vienen siendo especialmente significativos en Andalucía. Por ello, se dedica al autoempleo una atención especial el número tres de la Revista de Empleo.

La apuesta de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico por los emprendedores andaluces, por el asesoramiento al autoempleo y el fomento de la cultura emprendedora se materializa, entre otros, en el Programa Emprendedores promovido por el Instituto de Fomen-

to de Andalucía. Experiencias que cuentan con presencia en este número de la Revista de Empleo, como la del Centro Andaluz de Emprendedores, constituyen ya un referente en el ámbito de la asistencia al surgimiento de actividad económica a partir de la prestación de servicios de información, formación y acompañamiento a la aventura empresarial. La promoción de la cultura emprendedora entre los jóvenes andaluces tiene también cabida en esta edición a través de la descripción del Programa Emprendojoven y de la iniciativa televisiva Generación XXI.

La reflexión en torno a los retos y dificultades que lleva implícito el emprender está también presente a través del debate abierto por artículos sobre el empleo autónomo o que ponen de manifiesto la perspectiva de las pequeñas empresas y los jóvenes empresarios.

La Revista de Empleo quiere seguir ofreciendo en números sucesivos un espacio abierto a cuantos profesionales, emprendedores y ciudadanos en general quieran reflexionar o aportar ideas que contribuyan a mejorar nuestra experiencia o formas de hacer, de manera especial, las ligadas a la creación y consolidación de nuevas empresas y, con ellas, de nuevos empleos. Por ello, les animo encarecidamente a participar en nuestra publicación.

Vivir en una Andalucía más emprendedora es un objetivo que todos deberíamos compartir. Dar pasos firmes en esa dirección es ya un objetivo fundamental de la labor de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico. Una labor que el reciente traspaso de las políticas activas de empleo y la creación y puesta en marcha del Servicio Andaluz de Empleo no harán más que afianzar.

Hablamos con...

**Rafael Herrera,
director gerente del SAE**

“Vamos a cuidar tanto al desempleado como al empresario y ejerceremos, con eficacia, la intermediación de ambos”



Rafael Herrera Gil nace en Sevilla en 1952. Es Licenciado por la Universidad de Málaga y Catedrático de Física y Química. Desde al año 1979 su actividad laboral ha estado relacionada con la Administración Pública. Ejerce como docente de Enseñanza Secundaria desde 1979 a 1987, año en el que pasa a ocupar diversos puestos de responsabilidad en la Consejería de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía en el área de personal. En 1988 y en Sanlúcar la Mayor, donde actualmente reside, vuelve a la docencia hasta 1997, actividad que deja en 1999 para hacer frente a la Gerencia del Consorcio Escuela de Formación de Artesanos de Gelves (Sevilla). En mayo de 2000 es nombrado director general de Formación Profesional Ocupacional de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía; en febrero del 2003 pasa a ser secretario general de Empleo y desde el 29 de abril de 2003 director gerente del Servicio Andaluz de Empleo.

La Junta de Andalucía ha soportado una larga espera para ver materializado el traspaso de las Políticas Activas de Empleo, por lo que suponemos que no le ha cogido por sorpresa.

Andalucía ha sido la última de las Comunidades Autónomas en recibir estas competencias que llegan con siete años de retraso, tiempo en el cual hemos asistido al incumplimiento de las promesas de tres ministros de Trabajo del Gobierno de la Nación, pero a pesar de esta interminable demora, la Junta de Andalucía en ningún momento ha dejado de reivindicar el tras-

paso ni de trabajar para asumir, en las mejores de las condiciones, las competencias ahora por fin transferidas, que llegan no sólo con retraso sino también con carencias, nos vamos a encontrar con un INEM que sólo es un órgano administrativo “en baja forma”. Pero, como hemos trabajado de forma ininterrumpida en todo el tiempo de espera, ahora contamos con los recursos necesarios para gestionar bien las Políticas Activas de Empleo e imprimir a la gestión el sello de una Administración moderna instalada en el siglo XXI.

Hasta ahora ha existido una cierta desconfianza tanto por parte de los parados como de los empresarios con respecto al INEM ¿Cómo va a corregir el nuevo Servicio Andaluz de Empleo esta situación?

Es cierto que el INEM no ha sabido resolver de forma eficaz la intermediación en el mercado de trabajo, fracasando en su objetivo básico que es facilitar el acceso de los demandante de empleo al mercado laboral, como pone de manifiesto el que el Instituto Nacional de Empleo apenas ha sido capaz de intervenir en un 20% de los contratos laborales que se han realizado en Andalucía.

El nuevo SAE va a ganarse la confianza de los desempleados, de los empresarios y de los andaluces en general porque partimos de una filosofía radicalmente distinta, a la que vamos a imprimir la forma de hacer las cosas que tiene la administración andaluza y en la que confía la gran mayoría de los andaluces. El SAE va a ser "un proveedor de servicios al empleo", vamos a convertir las 190 oficinas de paro que nos han sido transferidas en 190 oficinas de empleo, porque el INEM gestionaba paro y SAE va a gestionar empleo.

¿Cómo se va a gestionar el empleo desde el SAE?

Creando un modelo de servicio público de empleo diferente, donde el demandante reciba una atención personalizada dirigida a conocer sus potenciales y mejorar su capacidad para buscar y encontrar un trabajo acorde con sus posibilidades y con itinerarios de inserción tutorizados, especialmente para aquellas personas con mayor dificultad. Un modelo en el que las empresas, oferentes de empleo, reciban también un trato singularizado, que gestione sus demandas con rapidez, eficacia y sin trabas burocráticas.



¿Cómo afecta a la estructura de su Consejería la constitución del Servicio Andaluz de Empleo?

Como ya he indicado llevamos tiempo preparándonos para las transferencias y por tanto diseñando el modelo orgánico más adecuado para asumir las nuevas competencias. La Secretaría General de Empleo asume por la Ley de Creación del SAE las funciones y competencias de la Dirección-Gerencia del SAE que dirigirá y coordinará la labor de las tres Direcciones Generales que se crean: Fomento del Empleo, Intermediación y Formación Profesional Ocupacional. Se crea también una Secretaría General Técnica desde la que se gestionarán los recursos económicos, materiales y humanos.

Este nuevo organigrama ¿cómo afectará al usuario?

Con este organigrama pretendemos agilizar la gestión y ofrecer facilidades al usuario en el uso de este recurso público. Desde el Servicio de Intermediación al demandante de empleo se le hará un diagnóstico y se le orientará; dirigiéndolo en función del diagnóstico posteriormente hacia los Servicios de Formación y/o de Fomento del Empleo, para poner en marcha las medidas "recetadas". Finalmente, el desempleado completa su itinerario de nuevo en Intermediación donde se casará oferta y demanda, si procede.

Un elemento diferencial del SAE con respecto a otros servicios o al propio INEM es la presencia de sindicatos y empresarios.

Andalucía va a ser pionera en este modelo de gestión. El diálogo social está presente en todas y cada una de las actuaciones llevadas a cabo por el Gobierno Andaluz como muestran los sucesivos Pactos de Concertación Social suscritos por la Junta de Andalucía y los Agentes Sociales y Económicos en los últimos años.

Como máxima precursora de este modelo, el compromiso y el diálogo social marcarán también la gestión de las políticas dirigidas a combatir el desempleo, y así el SAE actuará en colaboración y consonancia con tres pilares básicos: el empresarial, el social y el local, y por tanto en sus órganos habrá presencia de agentes sociales y económicos y también, presencia de lo local a través de la Federación Andaluza de Municipios y Provincias.



El nuevo SAE ¿qué prioridades va a establecer, a qué colectivo va a dedicar una especial atención?

Las prioridades están marcadas en los Decretos de Inserción, de Formación y de Ayudas al Empleo, que favorecen fundamentalmente a los colectivos más castigados, más desfavorecidos, con mayores dificultades para acceder al mercado laboral: mujeres, mayores de 45 años, parados de larga duración y, por supuesto, a las personas con discapacidades que requieren todo el apoyo y el esfuerzo para encontrar un trabajo que puedan desarrollar sin dificultad.

¿Qué otras novedades nos depara el SAE?

La forma en la que vamos a trabajar para hacer que el paro en Andalucía sea, a la vuelta de unos años, residual. He hablado de los itinerarios personalizados al desempleado, he mencionado también la especial atención que vamos a prestar a las empresas demandantes de trabajadores. Se van a crear las figuras del Tutor del Demandante de Empleo y la del Asesor de Empresas. Vamos a cuidar tanto al desempleado como al empresario y vamos a ejercer con eficacia la intermediación entre ambos.

“Contamos con los recursos necesarios para gestionar bien las Políticas Activas de Empleo e imprimir a la gestión el sello de una Administración moderna instalada en el siglo XXI”

¿Cuándo empezarán los andaluces a percibir en la gestión de las políticas activas de empleo el sello de la Junta de Andalucía?

Pronto. Llevamos mucho tiempo trabajando y todo está a punto. Hemos estudiado el estado de las oficinas y se ha diseñado una nueva imagen más moderna y funcional. Hemos estudiado los recursos humanos que necesitamos, el personal que nos va a ser transferido constatando su cualificación y capacidad. Se ha aprobado el Decreto de Inserción y hemos puesto ya en marcha programas innovadores de orientación laboral, como Andalucía Orienta. Confío que en un corto espacio de tiempo el Servicio Andaluz de Empleo merezca el prestigio y reconocimiento que los andaluces confieren a otros servicios públicos gestionados también por la Junta de Andalucía.

revista **empleo**



“Confío que en un corto espacio de tiempo el SAE merezca el prestigio y reconocimiento que los andaluces confieren a otros servicios públicos gestionados también por la Junta de Andalucía.”



El V Acuerdo de Concertación Social y los programas en favor del autoempleo

La mundialización de la economía y de la globalización de los mercados está provocando en la actualidad profundas transformaciones económicas y sociales, impulsadas también por la incorporación de nuevas y complejas tecnologías, y la actualización de nuevas formas de organización de los procesos de trabajo. Estos procesos hacen necesario el impulso y desarrollo de medidas e iniciativas que sean capaces de generar empleo y, que a la vez, supongan una alternativa a la creación de empleo por cuenta ajena. En este sentido, el Gobierno Andaluz viene haciendo desde hace unas décadas una apuesta firme y decidida por el "trabajo autónomo", con el convencimiento de que este tipo de trabajo juega un papel de gran importancia en la generación de empleo.

En su apuesta por incentivar el trabajo autónomo como una de las claves en el desarrollo de la generación de empleo, la Junta de Andalucía, a través de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, ha establecido unas medidas enmarcadas dentro del V Acuerdo de Concertación Social para Andalucía, con el objetivo de estimular el empleo autónomo en la Comunidad Andaluza. Entre ellas destacan el impulso a la actitud emprendedora, el apoyo al empleo autónomo, y medidas de asistencia técnica al Autoempleo.

La importancia del "trabajo autónomo" en la generación de empleo radica, por un lado, en su capacidad para dinamizar la economía andaluza y participar en sus sectores productivos más emergen-

tes; y por otro lado, en su idoneidad para sensibilizar y concienciar a los jóvenes hacia una cultura emprendedora que les ofrezca la oportunidad de conocer el significado y la importancia que tiene en los momentos actuales "aprender a emprender".

Este esfuerzo viene justificado por los datos que se registran en Andalucía, ya que existen unos 400.000 trabajadores/as autónomos/as censados en la Comunidad Autónoma Andaluza, lo que representa casi un 14 por ciento de todos los autónomos existentes en el ámbito nacional.

Por otra parte, el 15,65 por ciento de los "autoempleos" creados en Andalucía fueron constituidos por jóvenes que no superaban los 25 años.

Estos datos tienen su reflejo económico en la progresión de las cantidades de los créditos destinados a financiar las medidas de apoyo al trabajo autónomo en los años 2002 y 2003, donde se puede apreciar la coherencia con lo afirmado anteriormente, ya que en el año 2002 se destinó una cuantía de 42.267.693,22 euros y en el 2003 los créditos han ascendido a un total de 44.517.791,40 euros, lo que representa una variación de más de 2.000.000 de euros, algo más de un 5 por ciento.

Estas cifras ponen de relieve, entre otros datos, lo anteriormente mencionado, es decir, el gran peso que tiene el empleo autónomo en Andalucía, y su importancia progresiva de cara a la creación de empleo.

El V Acuerdo y el autoempleo. Valoración de los agentes sociales

Dionisio Valverde Pozo

Unión General de Trabajadores (UGT)

Para la UGT de Andalucía las Políticas Activas de Empleo (PAE) son uno de los instrumentos esenciales para impulsar y fomentar la creación y el mantenimiento del empleo en nuestra Comunidad Autónoma. Tanto es así que, en materia de Concertación Social su negociación y la inclu-



sión de actuaciones y acciones específicas en esta materia, viene concertándose desde 1993. Para nuestro sindicato la generación de tejido productivo creador de riqueza y empleo de calidad pasa, además, por el fomento del autoempleo, del empleo autónomo y de actitudes emprendedoras. Nuestro deseo es que aquellos que quieran crear su propia actividad económica, puedan. Por eso, en el V ACSA se incluyen medidas específicas a favor del autoempleo o empleo autónomo, ya sean para inicio de actividad, asistencia técnica en el diseño o ejecución del proyecto emprendedor, sub-

vinción de intereses para préstamos solicitados o incentivos a la primera contratación; dando prioridad a aquellas iniciativas promovidas por mujeres y jóvenes, con especial atención a las actividades incluidas en sectores relacionados con los nuevos yacimientos de empleo. También se incluyen acciones vinculadas con la creación de un entorno administrativo favorable para la creación de empresas, con la consolidación de la red de oficinas de respuesta unificada (ventanilla única) y la racionalización de los procedimientos administrativos, con la potenciación de los sistemas de garantías recíprocas, la ampliación de los fondos de capital riesgo, la mejora de los sistemas de calidad y el impulso de la cooperación empresarial. Estas medidas, junto con el compromiso de promocionar la capacidad de emprender e innovar en los sistemas educativos y de formación, deben implementar las actuaciones que desde la sociedad andaluza, desde las diferentes organizaciones sociales y económicas, llevamos a cabo con el fin de lograr el objetivo de ayudar a emprender en y desde Andalucía.

Alfonso Díaz Abajo

Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA)

Andalucía cuenta con excelentes empresarios, pero son necesarios muchos más. Esta premisa, avalada por todos los sectores de la sociedad, justifica la necesidad de acometer medidas que propicien la creación de empresas, y que fomenten la cultura emprendedora, fundamentalmente entre los jóvenes andaluces.

Potenciar el autoempleo como fórmula para la inserción en el mercado laboral, la búsqueda de nuevos yacimientos de empleo, así como el fomento de la cultura emprendedora y el espíritu innovador, son medidas fundamentales para incentivar la mejor política de empleo que hoy día se puede realizar, y que no es otra que la creación de empresas. La Estadística de Sociedades Mercantiles del INE confirma el buen rit-

Juan Pérez Pérez

Comisiones Obreras (CCOO)

Crear más empleo y de carácter más estable es la principal demanda que mantiene el sindicato CCOO y que recoge el V Acuerdo de Concertación Social, firmado conjuntamente con UGT, la CEA y la Junta de Andalucía, y que mantendrá su vigencia hasta final de 2004.

La creación de nuevas iniciativas empresariales se contempla como una de las fórmulas para conseguir un empleo, reduciendo con ello la alta tasa de paro que sufre Andalucía. Para ello, en este V Acuerdo se recogen medidas para el fomento y la puesta en marcha de estas iniciativas empresariales, como son el apoyo al empleo autónomo mediante incentivos que oscilan entre 3.000 y 6.000 euros, prestando especial atención a jóvenes y mujeres.

CCOO viene trabajando en esta línea desde la orientación laboral, mediante los servicios de orientación que tiene en Andalucía, prestando asesoramiento a los demandantes de empleo que buscan trabajo por cuenta propia. Durante el año 2002, ofrecimos orientación a más de 27.000 desempleados, de los cuales, unos 2.200 demandaron asesoramiento sobre creación de empresas. Por otro lado, la Estrategia Europea de Empleo se ha basado sobre todo en acciones de carácter nacional y local, estableciendo que, para fomentar el empleo de forma más eficaz, es preciso fortalecer el papel de las entidades locales. En relación a ello, en Andalucía, se ha creado la Red Andaluza de Unidades Territoriales de Empleo (RAUTE), formada por 112 UTEDLT especializadas en empleo, desarrollo local y tecnológico, que a su vez, sirven como instrumentos de apoyo para la puesta en marcha de iniciativas empresariales locales y donde se encuentran representados los agentes sociales y económicos, la Administración Local y la Junta de Andalucía.



mo que nuestra Comunidad presenta en la creación de empresas.

No obstante, es necesario seguir avanzando en esa línea, con la finalidad de incrementar la creación y generación de nuevas empresas, junto a la consolidación y ampliación de las ya existentes, sin olvidarnos del colectivo de empresarios autónomos, con el objeto de poder contar en Andalucía con un tejido empresarial más amplio, diversificado y articulado.

Aznalcóllar contará con el primer tecnoparque medioambiental y energético de Andalucía

La Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico está desarrollando en la localidad sevillana de Aznalcóllar un tecnoparque de actividades medioambientales que contará con un Centro de Innovación y Tecnología (CIT) dedicado a la energía. En el espacio y su entorno, ya han confirmado su instalación un total de once empresas que promoverán 82,75 millones de euros de inversión y que crearán 393 empleos.

Según ha explicado el consejero de Empleo y Desarrollo Tecnológico, José Antonio Viera, este espacio, único en Andalucía, contará con el apoyo de un centro de formación en estos sectores que se pondrá en marcha en el municipio de Aznalcóllar y en cuya construcción participará también Empleo y Desarrollo Tecnológico. La inversión pública prevista para el tecnoparque asciende a los 17 millones de euros y el presupuesto del CIT se irá definiendo una vez que se perfile el estudio de áreas funcionales.

El Parque de Actividades Medioambientales de Aznalcóllar (PAMA) se convertirá así en un ejemplo de reconversión industrial hacia la sostenibilidad, dejando un modelo basado en la explotación minera, para acometer un proyecto de futuro más diversificado y creador de riqueza y empleo

Características del tecnoparque

El tecnoparque se ubicará en los activos de Boliden Apirsa, propiedad del Instituto de Fomento de Andalucía (IFA) desde que la actividad minera cesó, y contará con una primera fase de 82 hectáreas y otra de 60. También se están aprovechando las instalaciones colindantes al tecnoparque, incluidas en los activos que la Junta ha adquirido para que otras empresas se instalen en estos emplazamientos, si así lo desean.

El tecnoparque estará también dotado de un polígono que recibirá un tratamiento especial por parte del IFA, en el marco del programa de consolidación del tejido productivo que entrega llave en mano con créditos blandos. Este micropolígono estará destinado a las empresas auxiliares del tecnoparque y a aquellas que decidan trasladarse desde el municipio para modernizar o ampliar sus instalaciones.

Una zona especial

Aznalcóllar es uno de los municipios mineros de Sevilla declarados como Zona de Acción Especial (ZAE), dentro del área definida en la Franja Pirítica de Huelva y Sevilla, que plantea actuaciones de manera conjunta en los municipios de estas dos provincias afectados por la crisis de la minería metálica.

La declaración ZAE permite a la Junta de Andalucía intervenir de forma específica en territorios cuyos tejidos productivos necesitan un especial impulso, reforzando al máximo la infraestructura, promoviendo la diversificación económica y apoyando a los sectores con mayores ven-



Las once empresas que ya han confirmado su instalación promoverán 82,75 millones de euros de inversión y 393 empleos

tajas comparativas. Para ello mantiene líneas de ayudas destinadas a la adquisición y acondicionamiento de terrenos; construcción de edificios; dotación de equipos e instalaciones, y realización de proyectos de inversión en medios de transporte especiales. Además de estas ayudas, la ZAE de la Franja Pirítica de Huelva y Sevilla introduce unas subvenciones específicas para cursos de formación profesional ocupacional, que cubrirán el coste total de los proyectos formativos y podrán incluir becas-salario de 450,76 euros para los participantes.

¿Qué será el CIT de la Energía?

La Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico ubicará en este entorno el Centro de Innovación y Tecnología de la Energía, contemplado en el Plan Energético de Andalucía, dentro de su estrategia de I+D.

Este centro, que formará parte de la Red Andaluza de Innovación y Tecnología (RAITEC) y actuará como agente tecnológico en el Portal de la Innovación (<http://www.raitec.es>), dispondrá de una planta de experimentación que necesita una amplia superficie, por lo que el PAMA y sus alrededores son adecuados.

La Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico espera que en la gestión del CIT participe el sector privado, las entidades financieras y la Universidad, siguiendo el mismo esquema definido en el resto de espacios tecnológicos planificados por la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico en la Comunidad Autónoma.

PROYECTOS DE INVERSIÓN EN AZNALCÓLLAR CON INVERSIÓN APROBADA O EN TRAMITACIÓN

EMPRESA	PROCEDENCIA	ACTIVIDAD	PARCELA (m ²)	INVERSIÓN (miles de euros)	CREACIÓN EMPLEO	ESTADO
RMD	LEÓN	Recuperación neumáticos y cables.	Parcela colindante al parque (116.000 m ²)	19.590	55	Firmado protocolo con el consejero. Se está gestionando la venta de la parcela.
GAMESA SOLAR, SA	PAÍS VASCO	Ensamblaje paneles fotovoltaicos.	10.000 m ²	4.688	67	Firmado protocolo con el consejero. Instalados y funcionando provisionalmente en nave de Boliden alquilada por IFA.
SIPLAN	SEVILLA	Fabricación de accesorios de toldos.	15.000 m ²	3.000	10	Firmado protocolo con el consejero. Están preparando expediente de ayuda.
AZNALCÓLLAR TH* (ABENGOA)	SEVILLA	Planta de energía solar térmica -250 kw- planta piloto.	Terrenos de la mina (20.000 m ²)	4.000		Se ha presentado expediente de ayuda en Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico.
FUNDICIONES CAETANO S.A.	SEVILLA	Fundición de piezas en hierro.	Guilena	18.206	24	En ejecución de obras.
GRUPO COREN	GALICIA-SEVILLA	Matadero aves y sala despiece fábrica de piensos.	62.000 m ²	15.852	117	Están preparando expediente de ayuda para la Consejería de Agricultura.
ENERGY SYSTEM OF THE SUN, S.L	ISRAEL	Fabricación de paneles térmicos solares.	15.000 m ²	4.498	50	Completando documentación para expediente de ayuda.
MONTAJE Y MANTENIMIENTO ELCAÑO, S.L	SEVILLA	Taller de calderería naval.	Taller de minería de la mina	194	20	Instalados provisionalmente en nave alquilada de la mina.
R MORALES-GEA 21, S.A	SEVILLA	Planta de aglomerados y áridos para la construcción.	Terrenos de la mina	3.408	17	Completando documentación para expediente de ayuda.
INSTALACIONES** INABENSA, S.A (ABENGOA)	SEVILLA	Fabricación de heliostatos y base de mantenimiento de placas solares.	3.000 m ²	964	10	Preparando expediente de ayuda.
LAJO Y RODRÍGUEZ, S.A	MADRID	Planta de tratamiento de residuos metálicos.	Parcela fuera del PAMA (66.000 m ²)	8.355	23	Preparando expediente de ayuda.
				82.755	393	

*La planta piloto consta de 40 heliostatos, producirá 600 Mw.h/ año y servirá de ensayo para futuras instalaciones de dimensiones mayores (10-20 Mw.).

** Los heliostatos son elementos que soportan a los paneles solares y tienen un mecanismo de seguimiento del sol en dos direcciones (dos ejes).

Fuente: Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico.

El CIT de la Energía impulsará distintas líneas de actuación, dando prioridad al fomento del uso de las renovables y a los trabajados dirigidos a promover la eficiencia y el ahorro energético, aprovechando las principales potencialidades de la Comunidad Autónoma, en la misma línea estratégica del Plan Energético de Andalucía (PLEAN) y en el mismo marco de trabajo que tendrá la Agencia Andaluza de la Energía. De esta forma, trabajará en el desarrollo de sistemas solares térmicos y de conexión a red de instalaciones fotovoltaicas y estudiará software avanzados para el fomento de las renovables y del ahorro y la eficiencia energética. El centro investigará también las posibilidades de uso de la biomasa. Estas actividades se van a realizar en el PAMA y su entorno. Como el resto de CIT de la RAITEC, el energético centrará su actuación en proporcionar servicios avanzados al sector y propiciar la transferencia tecnológica y la cooperación entre las empresas. Para ello, facilitará información a los empresarios de su área de actividad, articulará programas formativos en gestión empresarial, realizará proyectos de I+D a demanda, y elaborará análisis y prospecciones del mercado.

¿Qué ha sido de los ex mineros?

La Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico firmó con las centrales sindicales CCOO y UGT un acuerdo que suponía la prejubilación de la mayoría de la plantilla y recogía también un plan de recolocación para los 109 trabajadores en edad de trabajar. De estos 109, están ya trabajando más de un 95%, contratados en empresas de distintos sectores y en las que están desarrollando las labores del Plan de Abandono y de Adecuación Ambiental de la explotación minera, así como en el Corredor Verde y en el replanteo del Tecnoparque. Los restantes están haciendo un curso de formación (a la carta y a petición de ellos mismos) y recibiendo la beca salario comprometida de 462 euros/mes, que completa la prestación por desempleo que reciben.

¿Qué ha pasado con la zona afectada por el vertido?

El Consejo de Gobierno ha declarado Paisaje Protegido el Corredor Verde del Río Guadiamar, pasillo ecológico de 2.706 hectáreas de superficie que conecta Doñana y Sierra Morena. Este espacio ha sido recuperado por la Junta de Andalucía tras la fuerte contaminación que sufrió hace cinco años por el vertido de la mina de Aznalcóllar, recreando los ecosistemas originarios de monte mediterráneo, ribera y marisma fluvial que en gran parte habían desaparecido ya antes del accidente minero.

El nuevo territorio protegido, que hace el número 130 en la Comunidad Autónoma, está integrado en su totalidad por fincas de titularidad autonómica repartidas entre los municipios sevillanos de Aznalcázar, Benacazón, Huévar del Aljarafe, Olivares, Sanlúcar la Mayor y Villamanrique de la Condesa. Con su declaración, el Gobierno Andaluz utiliza por primera vez una figura de protección humana en las que se han recuperado sus valores ecológicos y culturales. Este es el caso, en España, de enclaves como las Cuencas Hulleras de Asturias.

El reconocimiento del Corredor Verde del Guadiamar como Paisaje Protegido ha sido posible gracias a que actualmente presenta una situación ambiental mejor que la de 1998, año en que se produjo el desastre de Aznalcóllar. Desde entonces, la Junta ha invertido más de 165 millones de euros en regeneración de ecosistemas, restauración hidrológico-forestal, uso público, adquisición de tierras e investigación. Este proyecto, el de mayor envergadura llevado a cabo en España para la recuperación de un territorio contaminado, ha contado con la participación de 300 científicos y técnicos de universidades de todo el país, así como del Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

Empleo en lo local



Los Contratos Programa en las Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico: notas sobre una experiencia innovadora

Las Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico (UTEDLT) son un instrumento puesto al servicio de los ciudadanos y ciudadanas de la Comunidad Autónoma Andaluza con la finalidad de fomentar la creación de nuevas actividades emprendedoras, el aprovechamiento de los recursos de cada territorio, propiciar la incorporación de nuevas tecnologías en las empresas locales y participar en la puesta en marcha de proyectos innovadores de desarrollo local. Han supuesto una innovación sin precedentes, tanto en su concepto, como en su articulación.

Es pues, imprescindible que ésta innovación también alcance a su funcionamiento, y para ello, se ha elegido la fórmula de Contratos Programas, que se expone más adelante.

Las UTEDLT se definen como “dispositivos de desarrollo y unidades de gestión” que actúan sobre el territorio con el objetivo de mejorar las condiciones y calidad del empleo en los entornos locales, por una parte, acercando la gestión de la Consejería a la ciudadanía permitiendo mayor agilidad en los tramites

necesarios en materia de empleo y desarrollo tecnológico; por otra parte, favoreciendo el desarrollo local mediante la investigación, dinamización, sensibilización, asesoramiento técnico y participación con los agentes del territorio.

El proceso de su creación ha tenido como principio básico el consenso con las corporaciones locales y los agentes sociales. Como referente normativo, el V Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, y la Orden de 29 de Mayo de 2001 (BOJA nº 64, 5 de Junio de 2001) recoge la decisión de crear la Red de Unidades Territoriales para el Empleo y el Desarrollo Local y Tecnológico de Andalucía y su concepción como instrumentos de cooperación con las Corporaciones Locales de Andalucía. A este marco, se une el Protocolo General de Colaboración entre la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía y la Federación Andaluza de Municipios y Provincias (FAMP). Desde este momento, la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, los agentes sociales y la FAMP, como representante de las Corporaciones Locales, inician una expe-

riencia de cooperación entre el conjunto de agentes implicados en el desarrollo local y el empleo.

Con ello se pretende que las UTEDLT (distribuidas por toda la geografía de la Comunidad Autónoma de Andalucía en 113 equipos) sean un modelo de proximidad y respuesta a demandas concretas de la ciudadanía en relación con las políticas de empleo y desarrollo socioeconómico, fundamentando su actividad en su carácter proactivo, no limitándose a comportarse como oficinas de recepción sino más bien como entidades dinamizadoras de recursos humanos y materiales.

Es en este contexto de participación y consenso donde se inscribe el desarrollo de los Contratos Programa 2003, como herramienta para la puesta en práctica de un modelo de gestión que persigue flexibilidad para hacer frente a las particularidades locales y cooperación en la búsqueda de resultados concretos.

Los Contratos Programa en las UTEDLT: un nuevo modelo de gestión participada

Durante el año 2003 vienen implementándose los primeros Contratos Programa, lo que ha supuesto un cambio en las características y modos de funcionamiento y regulación habituales hasta la fecha en el trabajo de las UTEDLT. El Contrato Programa es una nueva forma de relación organizativa que se fundamenta en un acuerdo para incrementar a un tiempo los niveles de autonomía de cada UTEDLT y, al mismo tiempo, sus compromisos y grado de responsabilidad. En dichos Contratos Programa se establecen objetivos para un determinado periodo (inicialmente para el periodo 2003), tanto aquellos que son comunes al conjunto de UTEDLT como otros que tienen un carácter específico, determinado por las particularidades de cada territorio.

Al mismo tiempo, el Contrato Programa se concibe como un proceso continuo de aprendizaje y mejora, siendo su punto de partida la identificación clara de objetivos estratégicos y la planificación de acciones y medidas tendentes a la consecución de resultados concretos. Con la fijación de objetivos y sus correspondientes indicadores de realización y resultados se está contribuyendo a la mejora de la coordinación y cooperación entre las partes y agentes implicados, incrementándose los compromisos de todos ellos en la consecución de objetivos adaptados a las demandas de las personas y entidades usuarias.

El proceso de creación y desarrollo de los Contratos Programa para el periodo 2003 parte del convencimiento sobre la necesidad de planificar las intervenciones con un enfoque de abajo hacia arriba y puede describirse básicamente del siguiente modo. En una primera fase, fueron establecidas y consensadas las líneas estratégicas de trabajo de las UTEDLT, tras lo cual cada una de ellas elaboró un Plan de Trabajo individual en el que se recogen las medidas y acciones a desarrollar así como los resultados previstos. Con posterioridad, y derivadas de los Planes de Trabajo presentados por cada UTEDLT, se procedió a la identificación y selección de una serie de acciones que son comunes al conjunto de UTEDLT, además de otras de carácter específico que atienden a particularidades territoriales, socioeconómicas o sectoriales de las distintas zonas de actuación.

Los Planes de Trabajo han sido, por tanto, el germen para la elaboración de los Contratos Programa, garantizando un enfoque ascendente. A los Planes de Trabajo se ha añadido una serie de compromisos relativos a intervenciones de cooperación, capacitación de los recursos humanos o incentivos, por destacar algunos de los más relevantes, conformando con ello los distintos Contratos Programa.

Durante todo este proceso de creación de los Contratos Programa, la orientación general mantenida ha sido la de facilitar el desarrollo de sus contenidos dotándolos de flexibilidad, tomando en consideración tanto la situación de partida de cada



UTEDLT como las expectativas a conseguir. Siendo fundamental asegurar la continuidad futura del proceso iniciado este año, se ha apostado por una planificación de actividades que permita garantizar la viabilidad del proyecto en su conjunto a medio y largo plazo.

Las acciones recogidas en cada Contrato Programa, claramente identificadas y cuantificadas, constituyen el objetivo de realización de las UTEDLT para este año y conforman la base del compromiso establecido. En paralelo, se desarrolla un sistema de tutorización, seguimiento, evaluación y transferencia que permita conocer el alcance de los resultados y mejorar el

proceso en futuros periodos. Con ello quiere darse respuesta a la idea de que el Contrato Programa debe entenderse como un proceso en permanente construcción, donde tan importante es avanzar en propuestas concretas que permitan alcanzar objetivos específicos, como establecer los tiempos necesarios para asegurar su viabilidad, enriquecimiento y operatividad a lo largo de los distintos periodos en que vaya desarrollándose.

La estructura de los Contratos Programa puede sintetizarse en los siguientes elementos:

- una parte introductoria en la que se establecen los principios básicos (personas como protagonistas y calidad de los servicios) y las líneas estratégicas a desarrollar por las UTEDLT;
- acuerdos para el desarrollo actividades específicas entre las que desatacan: desarrollo de instrumentos prioritarios para la definición de la estructura de servicios y régimen interno de las UTEDLT, establecimiento de objetivos comunes y específicos que emanan de las propuestas presentadas por cada UTEDLT, gestión de recursos humanos, sistemas de información y comunicación, etc.;
- acuerdos sobre incentivos, con carácter general y sobre máximos establecidos, y
- anexos donde se establecen otros compromisos específicos.

Una vez elaborados los Contratos Programa de cada UTEDLT y, tras ser presentados en sus respectivos Consejos Rectores, se ha procedido a la firma de los mismos entre la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico y cada Director o Directora de Consorcio.

Podemos resumir diciendo que los Contratos Programa constituyen en el ámbito de la cooperación en el desarrollo de políticas de empleo, una forma innovadora de relación organizativa que se basa en un incremento de autonomía, flexibilidad y corresponsabilidad. En este sentido, los Contratos Programa están basados en la confianza y reciprocidad, limitando al máximo las exigencias de su estructura formal.

Como proceso de aprendizaje permanente, estos primeros momentos de puesta en marcha de Contratos Programa están sujetos al análisis continuo y la identificación de aquellos factores que puedan contribuir a la mejora de los servicios prestados a los ciudadanos y ciudadanas de cada territorio, tanto para el año en curso como en próximos periodos.

Más allá de su propio diseño y gestión, los Contratos Programa de las UTEDLT se sustentan en tres criterios fundamentales: transparencia, credibilidad y operatividad. La transparencia viene proporcionada por la información y el conocimiento que los propios usuarios y usuarias de los servicios tienen sobre cuáles son los objetivos anuales de cada UTEDLT; la credibilidad está garantizada por la amplia participación y consenso en la formulación y asunción de objetivos; y la operatividad se consigue mediante el establecimiento de objetivos específicos, instrumentos para su desarrollo, y sistemas de seguimiento, evaluación y transferencia adecuados. Estos tres factores definen el componente innovador de los Contratos Programa.



Andalucía celebra el Primero de Mayo con el traspaso de las Políticas Activas de Empleo

El acuerdo supone el traspaso de 1.627 puestos de trabajo, 216 inmuebles y unos 253 millones de euros anuales para programas de empleo

Después de siete años de largas negociaciones con el Gobierno Central, los andaluces pudieron celebrar el Primero de Mayo, Día Internacional del Trabajo, con la publicación del Real Decreto que hacía efectivo el traspaso de las Políticas Activas de Empleo (PAE) a la Comunidad Autónoma. A pesar de ser la última comunidad autónoma en recibir la gestión de estas políticas, el Gobierno Andaluz asume estas competencias con mucho entusiasmo y responsabilidad ya que constituyen una herramienta clave para luchar contra uno de los principales problemas de Andalucía: el desempleo.

El traspaso, el más importante de España en esta materia por su cuantía, supone en términos cuantitativos 1.627 puestos de trabajo, 216 inmuebles (entre ellos 190 oficinas del Instituto Nacional de Empleo, INEM, y dos centros de formación en Almería y Sevilla) y 50.745.523 euros anuales para que la Junta gestione este dispositivo que hasta ahora era responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y del INEM.

Además, se calcula que la Comunidad Autónoma recibirá anualmente 253 millones de euros para subvenciones en programas de empleo (escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo). Como complemento y solamente para esta anualidad, Andalucía recibirá 22.958.446 euros del fondo para la Modernización del Servicio Público de Empleo y otros 6.611.133 para equipamiento de las instalaciones.

Estas cifras recogen al pie de la letra el acuerdo cerrado hace dos años entre el consejero de Empleo y Desarrollo Tecnológico, José Antonio Viera, y el entonces secretario general de Empleo, Juan Chozas, y que se concretó dos años después en el seno de la Comisión Mixta de Transferencias, a pesar de que no ha habido ninguna incorporación sustancial al negociado traspaso y de que la Junta estaba lista para la asunción de la competencia.





La Junta de Andalucía asume así la gestión de estas políticas que serán gestionadas por el recién creado Servicio Andaluz de Empleo (SAE), un organismo autónomo adscrito a la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, que irá adaptando progresivamente las oficinas del Instituto Nacional de Empleo (INEM) para dar al ciudadano un servicio más directo y eficaz.

¿Afectará el cambio de titularidad de la competencia al ciudadano o a las empresas?

El cambio de titularidad sólo afectará al ciudadano en la medida en la que se modificará sustancialmente la forma ofrecer los servicios entre éste y el próximo año, con el objetivo de dar una atención personalizada a demandantes de empleo y a empresas, con tutores y asesores que los orienten en todo momento. El Servicio Andaluz de Empleo no parará su actuación en el registro del demandante, sino que actuará de forma activa en la búsqueda de empleo. Así, ni los demandantes ni los oferentes tendrán que volver a darse de alta en el SAE, sino que servirá el registro que actualmente mantienen en el INEM. Igualmente, su registro servirá para otras comunidades autónomas, ya que existe un intercambio de datos constante entre las distintas regiones con la competencia traspasada y el propio INEM. Además en las oficinas del SAE se podrán realizar las gestiones que tengan que ver con asuntos no transferidos (cobro del desempleo, por ejemplo) pues las bases de datos son compartidas.

¿Qué se transfiere?

- trabajo ordinario del INEM: registro de contratos, altas y bajas y orientación e intermediación laboral, entre otras cosas;
- Agentes de Desarrollo Local;
- Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo;
- varios programas de incentivos al empleo y autoempleo.

¿Qué son las Escuelas Taller, las Casas de Oficio y los Talleres de Empleo?

Las Escuelas Taller y las Casas de Oficios son proyectos de empleo y formación en los que jóvenes desempleados menores de 25 años reciben formación profesional ocupacional y realizan práctica profesional (trabajo en obra real), con el fin de capacitarlos para desempeñar adecuadamente un oficio y sea más fácil su acceso al mundo del trabajo. Los Talleres de Empleo son también programas mixtos de empleo y formación pero para desempleados con 25 o más años.

Historia del traspaso

La transferencia de las Políticas Activas de Empleo por parte del Gobierno de la Nación a las comunidades autónomas se inició en la legislatura pasada, ya que formó parte del acuerdo de gobernabilidad del PP con CiU. Ya en la primera comparecencia del ministro de Traba-



jo en aquel momento, Javier Arenas, se comprometió a abordar esta cuestión. Como primer resultado, durante el año 1997, pero con efecto de 1 de Enero de 1998, se produjo su transferencia a la primera administración autónoma, la Generalitat de Cataluña. En Andalucía el mecanismo se puso en marcha prácticamente al principio de este proceso, ya que sólo un mes después de la comparecencia del entonces ministro de Trabajo en el Senado (en julio de 1996) se adoptó un acuerdo en el seno de la Comisión Mixta de Transferencias por el que se incluían las Políticas Activas de

Empleo en el bloque de competencias a transferir a Andalucía. Tras el verano de aquel año, a primeros de octubre, el Gobierno Andalúz formaliza la solicitud para iniciar la negociación, si bien la Ponencia Técnica encargada de ella es constituida con bastante retraso, en abril de 1998. Antes, el 7 de Febrero de ese año, el propio ministro de Trabajo, entonces Javier Arenas, se había entrevistado con el presidente de la Junta de Andalucía, Manuel Chaves, en el Palacio de San Telmo, sede de la Presidencia del Gobierno de la Junta, y le había asegurado que la transferencia se haría en el plazo de un año.

revista **empleo**

CRONOLOGÍA DEL TRASPASO

COMUNIDAD CON COMPETENCIAS EN POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO*	ACUERDO DE LA COMISIÓN MIXTA	REAL DECRETO	PUBLICACIÓN BOE	EFFECTIVIDAD DEL TRASPASO
CATALUÑA	03/06/97	27/06/97	29/07/97	01/01/98
GALICIA	31/07/97	29/08/97	01/10/97	01/01/98
VALENCIA	20/07/98	11/12/98	29/12/98	01/01/99
CANARIAS	15/12/98	29/01/99	17/02/99	31/05/99
NAVARRA	28/04/99	14/05/99	09/06/99	01/10/99
MADRID	29/12/99	14/01/00	02/02/00	01/01/00
PRINCIPADO DE ASTURIAS	27/12/00	12/01/01	31/01/01	01/01/01
CASTILLA Y LEÓN	15/10/01	02/11/01	22/11/01	01/01/02
EXTREMADURA	11/06/01	22/06/01	05/07/01	01/07/01
BALEARES	29/10/01	29/11/01	05/12/01	01/01/02
RIOJA	23/11/01	07/12/01	25/12/01	01/01/02
CANTABRIA	03/12/01	14/12/01	31/12/01	01/01/02
ARAGÓN	13/06/02	05/07/02	10/07/02	01/07/02
CASTILLA LA MANCHA	13/12/02	20/12/02	23/12/02	01/01/03
MURCIA	15/04/03	25/04/03	29/04/03 (BOE 102)	01/05/03
ANDALUCÍA	16/04/03	25/04/03	30/04/03(BOE 103)	01/05/03

*El País Vasco no se incluye en este listado porque reclama la transferencia de la Seguridad Social, asunto nunca planteado por ninguna comunidad autónoma. Tampoco por Andalucía. Fuente: Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico.

Incentivos al autoempleo

La Junta de Andalucía establece medidas para favorecer el autoempleo

La Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico pretende crear las condiciones más favorables para potenciar la creación de empleo en Andalucía, y de esta forma, contribuir a generar una cultura emprendedora entre los jóvenes, que les permita, a corto plazo, crear su propio empleo accediendo al mercado laboral con las mayores garantías de éxito posibles. Medidas que persiguen el logro de estos objetivos y que se enmarcan dentro del V Acuerdo de Concertación Social para Andalucía son las de impulso a la actitud emprendedora, el apoyo al empleo autónomo, y medidas de asistencia técnica al autoempleo. Las características de estas medidas son las siguientes:

1. Impulso a la actitud emprendedora

Son acciones que se están desarrollando dentro del programa de preparación para el autoempleo, y que se han visto incrementa-

das por las actuaciones que se vienen poniendo en marcha desde el Centro Andaluz de Emprendedores (CADE). Estas acciones tienen como finalidad el fomentar la cultura emprendedora y la creación de empresas entre los/as jóvenes andaluces mediante el apoyo y asesoramiento teórico-práctico de los proyectos empresariales que éstos promuevan, así como la creación de tutorías personalizadas para los mismos. En esta misma línea, se dedicará una especial atención a los proyectos que sean presentados por jóvenes empresarias.

2. Apoyo al empleo autónomo

Conforme a lo recogido en el V Acuerdo de Concertación Social para Andalucía, en el Decreto 141/2002, de 7 de mayo, sobre incentivos, programas y medidas de fomento a la creación de empleo y autoempleo, y la Orden que lo desarrolla, las medidas de apoyo al autoempleo que se contemplan son:

- ayuda para el inicio de la actividad, que consiste en conceder una cantidad, a tanto alzado, que va desde 3.006 euros a 6.011 euros, en función del colectivo al que vaya destinada, para sufragar los gastos que origine la puesta en marcha de la actividad. A estos efectos, se dará prioridad a las iniciativas promovidas por mujeres que contarán con las ayudas más altas;
- bonificación en los intereses de préstamos que se realicen para el inicio de la actividad, hasta un máximo de 3.006 euros. Esta ayuda permitirá que el/la autónomo/a pueda reducir los intereses del préstamo que solicite para el desarrollo de su actividad empresarial;
- incentivos a la primera o primeras contrataciones que haga el trabajador autónomo de 4.208 euros por contrato indefinido.

3. Medidas de asistencia técnica al autoempleo

Existen otras medidas dirigidas a dinamizar la actividad productiva, mediante acciones de asesoramiento y asistencia técnica al autoempleo en actividades vinculadas con los nuevos yacimientos de empleo. Estas medidas continuarán siendo reguladas a través de una norma específica, Orden de Asistencia Técnica al Autoempleo, y en ella se recogerán las siguientes ayudas:

- ayudas para el asesoramiento y la asistencia técnica a proyectos de autoempleo;
- ayudas para el lanzamiento de proyectos;
- ayudas para la realización de estudios y difusión de experiencias especialmente novedosas y ligadas a los nuevos yacimientos de empleo.



Empleo en Andalucía

Estadísticas y Análisis

Empleo autónomo en Andalucía

Los trabajadores autónomos de Andalucía (363.550, en diciembre de 2001) generan el 11,50% de todo el PIB de los autónomos españoles, y el 14,85 % del PIB de Andalucía.

El volumen de trabajo autónomo en Andalucía se sitúa en torno a 400.000 empleos y supone casi el 17% de su población ocupada. Hay que tener en cuenta que los autónomos andaluces representan el 13,86% de todos los autónomos del territorio nacional. En los últimos cinco años se ha producido un incremento constante en el número de autónomos andaluces (15,53%); siendo Almería la provincia que ha registrado un mayor incremento (4,27%), seguida de Málaga (3,35%), Huelva (2,27%) y Granada (2,63%), mientras que Sevilla ha experimentado el menor aumento, con solo 196 autónomos más que en el año 2000 (un 0,25% de incremento).

Los datos del empleo autónomo en Andalucía indican que el 95% de los empresarios andaluces son autónomos, de este modo, el 95% del tejido empresarial andaluz está generado por autónomos, de los cuales, el 30% son menores de 30 años.

Respecto al empleo autónomo femenino, Cádiz es la provincia en la que las mujeres superan a los hombres en creación de autoempleos (50,81%); siendo el índice para el conjunto de Andalucía del 49,58%.

Por sectores, el 88,54% de los autoempleos constituidos en And-



lucía pertenecen al sector servicios, seguidos, con gran diferencia, por construcción (6,15%), industria (5,93%) y agricultura (4,38%). Por otra parte, tan solo el 26,59% de los nuevos autoempleos han sido creados por personas con titulación universitaria.

Por último, en Andalucía, el 38% de los autónomos tienen personas asalariadas a su cargo; correspondiendo el 35,23% a autónomos que cuentan entre 1 y 9 trabajadores.

revista **empleo**

Distribución de Población Activa por Regímenes

Diciembre 2001

	RÉGIMEN GENERAL		TRABAJADORES AUTÓNOMOS		RÉGIMEN ESPECIAL AGRARIO				OTROS	
		%		%	CUENTA AJENA	%	CUENTA PROPIA	%		%
ESPAÑA	11.747.040	74,63	2.622.593	16,66	812.356	5,16	308.853	1,96	248.730	1,5
ANDALUCÍA	1.546.110	61,98	363.550	14,57	522.097	20,93	36.119	1,45	26.598	1,07
ALMERÍA	125.432	56,95	31.379	14,25	45.873	20,83	15.286	6,94	2.285	1,04
CÁDIZ	223.001	70,09	43.364	13,63	42.039	13,21	3.093	0,97	6.689	2,1
CÓRDOBA	135.427	52,82	41.042	16,01	74.313	28,99	3.981	1,55	1.608	0,63
GRANADA	152.301	55,39	43.911	15,97	72.850	26,49	3.911	1,42	2.000	0,73
HUELVA	88.438	55,34	19.732	12,35	45.665	28,58	2.282	1,43	3.682	2,3
JAEN	106.211	50,99	32.708	15,7	66.347	31,85	2.412	1,16	620	0,3
MÁLAGA	324.602	71,68	72.768	16,07	48.526	10,71	1.817	0,4	5.112	1,13
SEVILLA	390.628	64,71	78.646	13,03	126.484	20,95	3.334	0,55	4.602	0,76

Fuente: Asociación de Autónomos de Andalucía (ATA)

“Generación XXI”, un concurso de televisión para los emprendedores andaluces

Los emprendedores andaluces cuentan con su propio programa de televisión. Se trata del programa-concurso “Generación XXI”, llevado a cabo por LUA Multimedia, productora del periodista Manuel Campo Vidal, que se emite en Canal Sur 2 la noche de los lunes, y que apuesta por los emprendedores de cualquier edad y condición social decididos a lanzar un proyecto empresarial. El programa premia las mejores ideas de negocio y ayuda a poner en marcha la empresa de los ganadores.

“Generación XXI” no tiene precedentes en la televisión europea. La dirección del programa tiene prevista trece emisiones del concurso, con 21 participantes, que han sido seleccionados en un casting muy numeroso, ya que, según la productora responsable, han recibido una verdadera “avalancha de solicitudes”. No en vano, la apuesta de “Generación XXI” es reforzar el futuro empresarial de Andalucía.

A lo largo del programa, todos los participantes superan pruebas donde tienen la posibilidad de llevarse un premio: cursos de formación, portátiles, ayuda financiera, estudios de mercado, diseño de su página web, una campaña de comunicación, etc. Incluso en el mismo plató hay una gestoría que, gratuitamente, registra el nombre del negocio. Asimismo, la empresa Novasoft, una de las más consolidadas dentro del Parque Tecnológico de Málaga, realizará la certificación de calidad de cada proyecto.

Durante las siete primeras semanas participan los 21 candidatos, pero sólo 9 pasarán a la segunda ronda, hasta llegar a la final que se decidirá entre los 6 mejores participantes. En las pruebas, los concursantes no solo demuestran que tienen una buena idea sino que deben probar que son buenos emprendedores y que tienen capacidad de liderazgo, mediante entrevistas, videos y juegos que miden el trato con el cliente y los empleados.

El jurado está compuesto por un representante de la Caja de Ahorros El Monte, uno de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico y otro del Instituto de Fomento de Andalucía. Los proyectos seleccionados son de los más diversos dentro de todo el territorio andaluz: desde un sistema de riego especial para ahorrar agua en el desierto almeriense de Tabernas, un proyecto cordobés para comercializar productos agroalimentarios a través de Internet, un taller de restauración de arte en Jaén, hasta una fábrica de envasado de hortalizas en la localidad onubense de Ayamonte.

Los proyectos seleccionados son de los más diversos dentro de todo el territorio andaluz: desde un sistema de riego especial para ahorrar agua en el desierto almeriense de Tabernas, un proyecto cordobés para comercializar productos agroalimentarios a través de Internet, un taller de restauración de arte en Jaén, hasta una fábrica de envasado de hortalizas en la localidad onubense de Ayamonte.



La Junta promueve la cultura emprendedora entre los jóvenes andaluces a través de “Emprendejuven”

El Programa se está desarrollando en 169 IES de toda la Comunidad que imparten formación de grado superior en las ramas profesionales de nuevas tecnologías, industria y servicios

La Junta de Andalucía puso en marcha el pasado 30 de octubre el programa Emprendejuven, una iniciativa que partió de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, a través del Instituto de Fomento de Andalucía (IFA), y de la Consejería de Educación y Ciencia con el objetivo de fomentar la cultura emprendedora entre los jóvenes que estudian formación de grado superior en las ramas profesionales de nuevas tecnologías, industria y servicios en los Institutos de Enseñanza Secundaria (IES) de Andalucía.

El Programa, en el que participan 169 Institutos, consiste en seleccionar a un total de 840 alumnos que, por grupos, asisten a charlas y seminarios en los que se les acerca al mundo de la empresa, haciéndoles ver que existen otras posibilidades distintas al trabajo por cuenta ajena para hacer frente a su futuro laboral. En estos eventos participan jóvenes empresarios que trasladan su experiencia concreta a todos los participantes.

Por su parte, el Centro Andaluz de Emprendedores (CADE), ubicado en Málaga, sirve de aula práctica de formación permanente para la elaboración de su Plan de Empresa, para el que los jóvenes promotores

reciben el apoyo y asesoramiento, en todo momento, del personal de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Local y Tecnológico (UTEDLT) y el IFA. Hasta el momento han pasado por el CADE 728 alumnos.

Una vez finalizado el plan de empresa, el trabajo iniciado en el CADE lo finalizarán los alumnos, que podrán trabajar en grupo, también con el apoyo y el asesoramiento del personal de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico y del IFA. Así, cada proyecto será evaluado y se establecerán los mecanismos necesarios para convertir el plan en un proyecto real. Finalmente, se organizarán unas jornadas donde se presentarán las conclusiones de Emprendejuven y se concederán premios a las tres mejores

ideas de negocio y a los tres mejores planes de empresa, respectivamente. De la misma forma, se reconocerá a los IES de los alumnos premiados.

Asimismo, se ha creado una web a la que se puede acceder a través de un enlace desde la web del IFA (<http://www.ifa.es>) que, de un lado, está a disposición de los participantes para que registren y debatan sobre sus planes de empresa y de otro posibilita a cualquier alumno de un IES la participación en un concurso de ideas de negocio. Hasta el momento se han registrado para este concurso 382 usuarios y se han presentado 136 ideas de negocio.

Para todo este programa, la Consejería de Educación y Ciencia se encarga de impulsar la participación de los centros educativos y fomentar y facilitar la participación del profesorado y de los equipos

de orientación y dirección. La Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico es la encargada de coordinar la iniciativa, que está siendo ejecutada por el IFA.

Tu creatividad es el futuro,
ponla en marcha

EMPRENDEJOVEN

www.ifa.es

La Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico a través del Instituto de Fomento de Andalucía (IFA) viene apoyando a los emprendedores y emprendedoras andaluces de manera específica desde 1995, cuando en puso en marcha el programa de Empresa Joven, cuyo objetivo era apoyar los proyectos empresariales de los jóvenes emprendedores/as andaluces menores de 35 años.

Tras los buenos resultados obtenidos por este programa, que tuvo vigencia durante la Subvención Global de Andalucía 1994-1999, se planteó la necesidad de ampliar el campo de actuación de apoyo a los emprendedores, dando lugar en 2001 a un programa de ayuda denominado Emprendedores que tenía tres vertientes fundamentales: Empresa Joven, Mujer-Empresa y Otros emprendedores.

El primero mantenía los objetivos del programa original, es decir, el apoyo a las iniciativas empresariales de los jóvenes andaluces menores de 35 años. Otros Emprendedores buscaba seguir apoyando las empresas puestas en marcha por los beneficiarios de Empresa Joven en el periodo anterior.

Pero la gran novedad fue Mujer y Empresa. Con este subprograma, el Instituto de Fomento de Andalucía ponía en marcha por primera vez, un instrumento de ayuda específico para mujeres andaluzas, cualquiera que fuera su edad, que presentaran un proyecto de creación de empresas.

Desde 2000 (año en el que comenzó la Subvención Global de Andalucía vigente) se han aprobado en Andalucía 1.411 ayudas por valor de 32,9 millones de euros que han permitido la creación o consolidación de 1.089 empresas (969 empresas creadas y 120 empresas de anteriores beneficiarios de Empresa Joven apoyadas) y la creación de 2.395 empleos fijos. La puesta en marcha de estas iniciativas empresariales ha movilizado una inversión privada de 141 millones de euros.

Respecto al sub-programa Mujer y Empresa, se han aprobado desde su puesta en marcha en 2001, 286 ayudas por valor de 5,7 millones de euros que han permitido la creación de 224 nuevas empresas cuya puesta en marcha ha movilizado una inversión pri-

El Programa Emprendedores

Apuesta de la Consejería por los emprendedores y emprendedoras andaluces

vada de 28,9 millones de euros y ha permitido la creación de 487 nuevos puestos de trabajo de carácter indefinido.

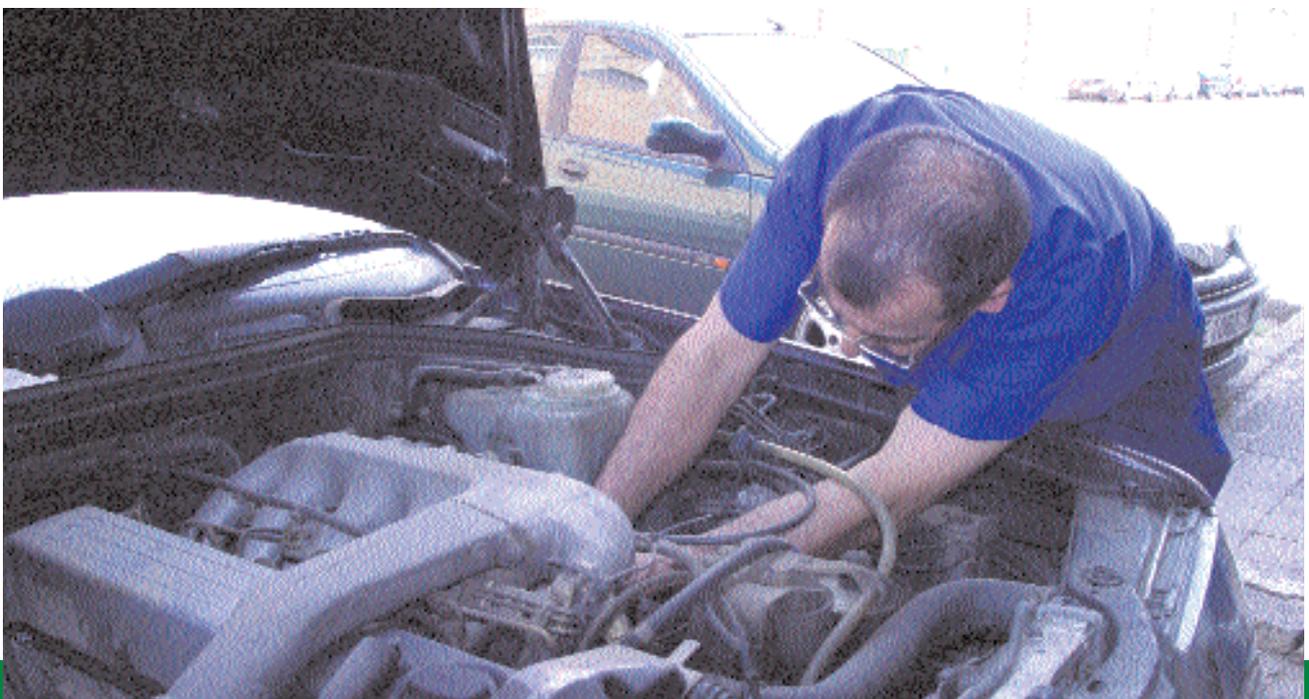
Es decir, desde 2001, los proyectos presentados por mujeres han supuesto el 25,8% de las empresas creadas en el marco del programa de Emprendedores, han obtenido el 21,8% de la ayuda aprobada, han generado el 25% de la inversión privada movilizada y han permitido la creación del 26,5% de los puestos de trabajo de carácter indefinidos.

Un elemento significativo en cuanto a los proyectos aprobados en el marco de este programa es el sector en el que se enmarcan las propuestas de los emprendedores andaluces. En este sentido, cabe destacar que dentro del sub-programa Empresa Joven los sectores más recurrentes son fabricación de muebles y otras industrias manufactureras, actividades informáticas, edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados y fabricación de productos metálicos.

Las empresas apoyadas en el marco del sub-programa Otros Emprendedores se dedican principalmente a la fabricación de muebles y otras industrias manufactureras y a la edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados.

Finalmente, cabe destacar que las empresas puestas en marcha por mujeres se vinculan fundamentalmente a los nuevos yacimientos de empleo: servicios a personas, servicios sociales, etc.

revista **empleo**





Red Andaluza de Escuelas de Empresas: ni un solo proyecto sin asistencia

La Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico ha impulsado, con esta red, la creación y consolidación de 1.147 empresas y 3.265 puestos de trabajo

Ni un solo proyecto o idea sin asistencia. Este es el objetivo de la Red Andaluza de Escuelas de Empresas, una iniciativa de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico que echó a andar en 1992 y que ha posibilitado la puesta en marcha en nuestra región de 1.147 empresas (cooperativas y sociedades laborales), la creación de 3.265 empleos y una inversión que supera los 106 millones de euros.

La Fundación Red Andaluza de Economía Social, participada al 100% por la Administración Autonómica, es la encargada de gestionar este dispositivo en el que hoy se integran 113 centros repartidos por toda la región. Su objetivo es abrir otras 41 Escuelas de Empresas en los próximos dos años, alcanzando un total de 154. A través de estos centros, la Junta de Andalucía promociona la actividad económica y la creación de empleo de calidad en cooperativas y sociedades laborales, con especial atención a los jóvenes que habitan en las zonas rurales. En sus instalaciones los emprendedores reciben un servicio de ayuda integral para convertir su idea en un proyecto viable. Este dispositivo, que cubrirá la totalidad del territorio andaluz, oferta información, asesoramiento y formación técnica para crear una empresa, ampliarla o modernizarla. Además, junto a una buena parte de estos centros se han construido naves y oficinas que son cedidas a los futuros empresarios durante tres años.

Otra de las tareas que desempeñan los responsables de las Escuelas de Empresas es la de analizar e identificar los recursos humanos, naturales y financieros del territorio susceptibles de transformarse en nuevas empresas. En palabras del director general de Economía Social y presidente de la citada Fundación, Fernando Toscano, estos agentes mantienen una "actitud proactiva" para detectar nuevos yacimientos de empleo, identificar iniciativas y fomentar el espíritu emprendedor. "Propiciando la creación de cooperativas y sociedades laborales se contribuye a fijar la población en el territorio y se dinamiza la economía de zonas tradicionalmente deprimidas", añade.

Los técnicos de la Red, repartidos por las ocho provincias andaluzas, están coordinados por un grupo de especialistas en capacitación profesional, gestión del conocimiento y desarrollo local. Estos responsables técnicos cuentan con una herramienta de comunicación que les permite conectarse entre sí en tiempo real: se trata de una plataforma tecnológica que hace posible, además, la

Los emprendedores reciben asesoramiento y formación gratuita durante tres años

El modelo de Escuelas de Empresas se ha exportado a Centroamérica y Marruecos



creación de una base de proyectos prototipo de empresas, susceptibles de ser implantados en otras zonas o países. Las Escuelas de Empresas, junto con las Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Local y Tecnológico (UTEDLT), conforman un amplio dispositivo con el que la Consejería ofrece un asesoramiento integral a los emprendedores de nuestra tierra. En esta tarea, la Administración Andaluza cuenta con la colaboración de los ayuntamientos, que ceden los locales y dependencias donde se instalan estos servicios.

Un contrato muy ventajoso

Los emprendedores que optan por integrarse en la Red Andaluza de Escuelas de Empresas deben firmar con la Fundación un contrato de adscripción a este programa. Previamente los responsables técnicos analizan el proyecto del promotor y las características del territorio donde éste quiere implantarse. Si la idea recibe la autorización de la dirección técnica, se inicia el estudio definitivo de viabilidad, el plan de empresa y los trámites de constitución de la misma. A partir de la firma del contrato, la Red ofrece gratuitamente los servicios de información empresarial continua, asesoramiento para el acceso a nuevas tecnologías y a las fuentes de financiación, formación empresarial y asesoramiento en la tramitación de ayudas y subvenciones.

Es importante resaltar que este periodo de tutela y seguimiento de la gestión empresarial se prolonga durante los tres primeros años de vida de la empresa, un periodo de tiempo en el que las

cooperativas y las sociedades laborales adscritas a la Red se consolidan para abrirse paso en el mercado.

Por su parte, las empresas asociadas deben cumplir con lo dispuesto en la Ley de Sociedades Cooperativas Andaluzas o, en su caso, en la Ley de Sociedades Laborales, estar al corriente de sus obligaciones fiscales estatales y autonómicas y participar en las actividades de formación empresarial que organice la Fundación.

Más allá de nuestras fronteras

El éxito cosechado por el programa de Escuelas de Empresas en Andalucía ha llevado a la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico a exportarlo a Centroamérica y a Marruecos, donde se han instalado dos de estos centros en las localidades de Tánger y Tetuán. En el país magrebí ya están terminados los edificios de las Escuelas de Empresas, prácticamente concluido su equipamiento y en pleno proceso de selección de sus directores técnicos. Las actividades en Centroamérica se centran en tres países concretos: El Salvador, Guatemala y Panamá. Por otra parte, la Fundación Red Andaluza de Escuela de Empresas participa en proyectos financiados con fondos europeos. A lo largo del año 2002 esta participación se ha plasmado en dos programas: Pioneros 106 (apoyo a la creación de empresas dentro de la Iniciativa Comunitaria Equal) y Picasso (formación para la gestión empresarial).

RED ANDALUZA DE ECONOMÍA SOCIAL





Formar para emprender

Hoy en día nadie pone en duda el papel esencial que para la economía representa el empresariado, constituyendo la empresa no sólo el agente de cambio sino el motor del crecimiento. El último Informe sobre el Empleo de la Comisión Europea indica expresamente la necesidad de impulsar la creación de empresas como fórmula crítica para generar riqueza y empleo. La Comisión destaca que nuestra economía está desaprovechando un gran número de oportunidades de negocio por falta de empresarios. A menudo se justifica que los bajos niveles de actividad empresarial se deben a la falta de formación, es decir no se sabe crear una empresa. La difusión de la cultura emprendedora, como alternativa a la inserción laboral a través del trabajo por cuenta ajena, pasa por acercar y potenciar un mayor conocimiento sobre el mundo de la empresa, a fin de fomentar el espíritu empresarial.

Como consecuencia, se alerta de la necesidad de fomentar el "espíritu emprendedor" desde todos los ámbitos formativos y educativos, transmitiendo valores como la "iniciativa personal" y la "auto-suficiencia", con capacidad de incorporar conocimientos e información, con capacidad de redefinir constantemente la cualificación necesaria para una tarea determinada y acceder a fuentes y métodos para adquirir dicha cualificación.

Es imprescindible que la sociedad sea capaz de generar empresarios que tengan competencia profesional para afrontar los retos empresariales y realicen una labor social de comunicar experiencias de éxito a la población en general y a los jóvenes en particu-

lar, contribuyendo así a fomentar la cultura emprendedora.

En esta línea el V Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, (periodo 2001-2004) en el ámbito de las Políticas Activas de Empleo, recoge entre sus líneas de actuación el "impulso a la actitud emprendedora" articulando programas y acciones dirigidas específicamente a propiciar el espíritu emprendedor, a la vez que impulsar y difundir iniciativas emprendedoras entre las personas demandantes de empleo. Asimismo la Ley 4/2002, de 16 de diciembre de creación del Servicio Andaluz de Empleo, recoge entre sus funciones una relativa específicamente al "fomento de vocaciones empresariales, la formación de emprendedores y pequeños empresarios, el fomento del autoempleo y la difusión de la cultura empresarial".

Conscientes de que el colectivo especialmente de jóvenes y mujeres, representa un buen yacimiento de emprendedores, desde la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico se han establecido una gran variedad de programas dirigidos a apoyar, motivar, orientar, estimular y canalizar las iniciativas empresariales de los jóvenes emprendedores andaluces. Programas que van desde la incentivación de empresas, creación de servicios específicos para orientar y hacer seguimiento de las buenas iniciativas empresariales, así como actuaciones que ayuden a difundir el espíritu empresarial, posibilitando lo que hoy día entendemos por "aprender a emprender".

Se entiende el "emprendizaje" como la unión entre emprender y aprender, es decir la creación de empresas como principal fórmula de generación de empleo, y la formación como motor impulsor de la cualifi-

cación y la calidad de los emprendedores y futuros empresarios.

La formación es una de las mejores vías para transmitir valores propios de la cultura emprendedora, y es a través de ella desde donde podemos dotar al "futuro empresario" de las herramientas necesarias para que sus proyectos tengan éxito.

En este contexto, la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, a través de la Dirección General de Formación Profesional Ocupacional, ha venido desarrollando dentro de sus diferentes programas de FPO, acciones que contribuyen a despertar vocaciones emprendedoras en los jóvenes andaluces.

Las posibilidades que nos ofrece el sistema de FPO nos han permitido desarrollar proyectos concretos relacionados, tanto con el estudio y detección de necesidades formativas en el entorno empresarial, como con la difusión de experiencias emprendedoras, la elaboración de un módulo sobre "Promoción de la iniciativa empresarial" a incluir en el módulo de orientación en los cursos de FPO, así como acciones propiamente de formación en el ámbito de "creación de empresas" como en la "formación de empresarios", y la elaboración de materiales didácticos de emprendizaje en formato multimedia programados *on line*.

En el ámbito de la investigación se ha trabajado en la definición de las "competencias claves" que los responsables y gestores de empresas deberían poseer en el ámbito de su actividad profesional. El estudio de dichas competencias, pasa por la identificación de las lagunas formativas, detección de nuevas competencias para reformular el perfil del emprendedor/empresario y diseño de contenidos formativos verdaderamente adaptados a las necesidades y peculiaridades detectadas.

A su vez, esta investigación ha permitido analizar las distintas experiencias, soportes, materiales y procedimientos formativos existentes en la actualidad, con el objeto de introducir innovaciones y mejoras tanto en el diseño como en el desarrollo de las acciones formativas, prácticas más adecuadas, así como proponer la metodología y los procedimientos más idóneos plenamente identificados con los valores y principios de la cultura emprendedora. En este contexto se confiere un mayor protagonismo al cambio de actitudes y al aprendizaje de destrezas necesarias para liderar y dirigir.

En el capítulo de la difusión, destacamos los seminarios realizados sobre un sistema de plataforma virtual de formación, denomina-

do "Aprender a Empezar, ¿Cómo montar mi propia empresa?" dirigidos a aquellas personas que con un carácter emprendedor, pero sin conocimientos profesionales previos, inician un proyecto empresarial y se enfrentan a la gestión, dirección y administración de la misma. Este seminario les da la oportunidad de adquirir sobre la práctica los conceptos básicos necesarios a desarrollar en un plan de empresa, a la vez que les familiariza en el manejo de herramientas de formación *on line*.

Por otra parte, con la realización del módulo sobre "Promoción de la Iniciativa Empresarial" en formato multimedia se pretende ofrecer todas las claves para enseñarnos que a aprender, se aprende, ayudándonos a desarrollar nuestras habilidades y motivándonos a elegir esta alternativa como una solución a la inserción profesional. Incorpora además, los nuevos presupuestos metodológicos que implica el uso de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación promoviendo el autoaprendizaje en el propio proceso formativo.

El módulo que se presenta bajo el título de "Aprender a Empezar" va dirigido aquellos/as que en muchos casos desconocen el entorno empresarial, por lo que este material puede considerarse como de introducción y acercamiento al ámbito del autoempleo. Responde a cuestiones tales como:

- a qué nos referimos cuando hablamos de autoempleo, cultura emprendedora, etc;
- cómo se aprende;
- quién puede aprender;
- qué se necesita;
- cómo identificar una "idea empresarial";
- cómo analizar si una idea se puede convertir en negocio.

A través de proyectos como estos, seguimos trabajando para mejorar la formación integral y la cualificación profesional de los andaluces y andaluzas. Sin embargo, es preceptivo un cambio de mentalidad que propicie la cultura emprendedora, el espíritu innovador y el autoempleo como premisas básicas que deben estar presentes en la formación de los jóvenes andaluces para que este cambio se haga realidad. Sólo de esta manera se contribuirá al desarrollo socioeconómico de Andalucía paliando problemas estructurales que padece nuestra Comunidad Autónoma.

revista **empleo**



Centro de Prevención de Riesgos Laborales de Granada

La PREVENCIÓN salva vidas. TRABAJA SIN RIESGOS

Dirección General de Trabajo y Seguridad Social:

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

Centros de Prevención de Riesgos Laborales:

Almería: tel.: 950 226 512 · fax: 950 226 466

email: cpri.al.cedt@juntadeandalucia.es

Cádiz: tel.: 956 282 011 · fax: 956 282 700

email: cpri.ca.cedt@juntadeandalucia.es

Córdoba: tel.: 957 273 000 · fax: 957 400 845

email: cpri.co.cedt@juntadeandalucia.es

Granada: tel.: 958 011 350 · fax: 958 011 352

email: cpri.gr.cedt@juntadeandalucia.es

Huelva: tel.: 959 226 009 · fax: 959 226 442

email: cpri.hu.cedt@juntadeandalucia.es

Jaén: tel.: 953 280 000 · fax: 953 280 553

email: cpri.ja.cedt@juntadeandalucia.es

Málaga: tel.: 952 339 000 · fax: 952 339 016

email: cpri.ma.cedt@juntadeandalucia.es

Sevilla: tel.: 955 066 500 · Fax: 955 066 502

email: cpri.se.cedt@juntadeandalucia.es



JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO



De las “regiones que aprenden” a las “regiones emprendedoras”

Enrique Benítez
Director del Centro Andaluz de Emprendedores (CADE)

En 1995, el economista estadounidense Richard Florida publicó un artículo en la revista *Futures* titulado *Toward the Learning Regions* (Hacia las Regiones que Aprenden). Para este destacado investigador, "las regiones que aprenden funcionan como compiladores y almacenes de conocimiento e ideas, y proveen el entorno fundamental y las infraestructuras que facilitan los flujos de conocimiento, ideas y aprendizaje".

Han pasado ocho años desde la publicación del artículo mencionado, y mucho se ha pensado y escrito en torno a la economía regional, a las políticas de innovación, a la sociedad del conocimiento y a otros muchos conceptos que hemos visto aparecer y desaparecer. Pero las propuestas de Richard Florida siguen siendo interesantes.

Las características de esta tipología de regiones venían determinadas por la conectividad -a través de la creación y aprovechamiento de redes y enlaces, la reactividad- definida por la capacidad de responder a los cambios -y por la contextualización- marcada por la reno-

vación del papel de la sociedad en los procesos innovadores, y por la necesidad de ofrecer respuestas a las dudas de los ciudadanos.

En un contexto de capitalismo intensivo en conocimiento, las regiones debían jugar un papel cada vez más relevante, ofreciendo apoyo a las empresas precisamente mediante la promoción de la acumulación de conocimiento, favoreciendo un sistema de producción caracterizado por su capacidad permanente de adaptación y de innovación.

Las propuestas de Richard Florida no han caído en saco roto, estimulando, junto a las aportaciones de muchos otros autores, la reflexión en torno al papel de las regiones en el crecimiento y el desarrollo económico. La globalización trae consigo incertidumbre, y ahora no sólo las empresas, sino también los territorios compiten entre sí para destacar y ser capaces de atraer y retener talento, que es la nueva vía de diferenciación.

Los últimos trabajos de este profesor se refieren precisamente a la llamada "clase creativa". Destaca especialmente, por lo sugesti-

Nuestra Comunidad Autónoma se ha caracterizado siempre por la tolerancia, lo que la convierte en un lugar muy propicio para la ubicación de nuevas empresas de base creativa

vo de su título, un trabajo titulado "Geografía Económica del Talento". Florida apuesta por una combinación de tres T (tecnología, talento y tolerancia) como fórmula de éxito, a partir de la hipótesis de que es la tecnología la que permite el desarrollo acelerado de las regiones, que hace falta talento para generar innovación tecnológica, y que las personas creativas se establecen en lugares tolerantes, en los que las barreras sociales de entrada son más bajas que en otras zonas más conservadoras.

Al hilo de estas reflexiones, puede también hablarse del concepto de "regiones emprendedoras", que es una nueva clave de pensamiento en torno a los condicionantes del progreso regional. Según la definición contenida en un documento de la Red EURADA, "una región emprendedora es una región cuya población tiene o adquiere una cultura de emprendizaje e innovación y cuyas autoridades públicas implementan estrategias innovadoras de apoyo a empresas y empresarios".

Planteada la creación de empresas como el nuevo factor clave de desarrollo regional, las regiones emprendedoras deben construir estrategias de actuación que incluyan, por ejemplo, el desarrollo de sitios web sobre emprendedores, la difusión de experiencias de éxito, la creación de "Centros de Emprendedores", la movilización de recursos financieros, el apoyo a jóvenes y a mujeres emprendedoras o la construcción de una "cultura de la segunda oportunidad".

Pensando en Andalucía, la combinación de ambas propuestas permite ser optimistas y ofrecer reflexiones alentadoras. Por una parte, nuestra Comunidad Autónoma se ha caracterizado siempre por la tolerancia, lo que la convierte en un lugar muy propicio para la ubicación de nuevas empresas de base creativa, competitivas precisamente por su innovación y su carácter.

Además, la apuesta de la Junta de Andalucía por las medidas de apoyo a emprendedores camina por la línea descrita en los prin-



cipales documentos internacionales dedicados a esta temática, y de hecho existen ya numerosas iniciativas enfocadas en esta dirección: desde los programas "Empresa Joven" hasta las actuaciones del Instituto Andaluz de la Mujer, pasando por las incubadoras empresariales, las páginas web dedicadas a los emprendedores o la puesta en marcha del propio Centro Andaluz de Emprendedores.

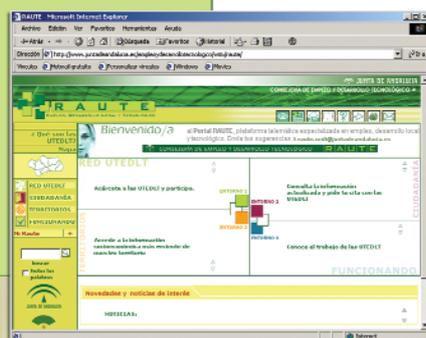
Por este motivo, sin duda los resultados no se van a hacer esperar, lo que va a permitir que Andalucía forme parte de ese selecto grupo de regiones emprendedoras capaces de aprovechar las oportunidades de la globalización.

revista **empleo**

PORTAL RAUTE

www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/empleo/raute/

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



5 ENTORNOS, 5 ESPACIOS DIFERENTES

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



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO



Una Andalucía emprendedora en la Sociedad del Conocimiento

Cádiz acoge un foro para responder a las necesidades de una Andalucía más emprendedora

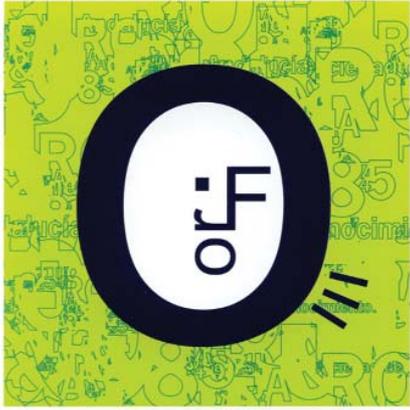
Organizado por la Asociación de Jóvenes Empresarios (AJE) de Cádiz y la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, Cádiz acogió el Foro "Una Andalucía Emprendedora en la Sociedad del Conocimiento", donde a través de conferencias, mesas redondas, opiniones e ideas se ofrecieron respuestas a la pregunta "¿Cómo se construye una Andalucía más emprendedora?"

Andalucía arranca, por motivos históricos, de una situación prácticamente de subdesarrollo, y aunque en los últimos 15 años se han creado alrededor de 170.000 pequeñas y medianas empresas, todos los ponentes de este Foro se han mostrado de acuerdo en que no es suficiente. Por su parte, cada uno de los participantes en el Encuentro han tratado de responder a la pregunta central de cómo se construye una Andalucía más Emprendedora. Financiación, cultura, formación, programas de ayuda, impulso de ideas, dinamización, burocratización, y respaldo administrativo han sido los temas más comentados entre todos los ponentes para dar respuesta a la pregunta clave del Foro.

En esta línea, uno de los ponentes, el coordinador de La Segunda Modernización de Andalucía, Manuel Pezzi, destacó que Andalucía es una sociedad moderna, pero que aún deben superarse una serie de déficits que son básicamente el desempleo; la insuficiencia en el sector empresarial; el PIB, que es inferior a la media nacional; los problemas de vertebración del territorio; las dificultades de financiación; y posiblemente la rémora de una imagen social negativa del empresario, que en Andalucía especialmente, ha sido visto por la tradición como alguien que trataba de enriquecerse a sí mismo. Por su parte, el periodista y comunicador Manuel Campo Vidal, plantea la utilidad de la televisión como aliada del tejido empresarial. De este modo subraya que la importancia de la cultura se puede transmitir a través de dos vías: la educación y los medios de comunicación. En este sentido, el periodista



ANDALUCÍA: SEGUNDA MODERNIZACIÓN



Foro.

Una Andalucía Emprendedora en la Sociedad del Conocimiento.

2 de Abril de 2003. CÁDIZ.



triunfa con su programa-concurso "Generación XXI", para jóvenes emprendedores, con el que pretende dar a conocer un mensaje: "Aquí hay gente, hay recursos e imaginación, y aunque hay escollos por superar, debemos crear una situación nueva a partir de lo que tenemos".

Para contestar a la pregunta central, el director de Programas del Instituto de Fomento de Andalucía, Antonio Perales, se centra en cuatro ejes principales: la actuación sobre el entorno, con especial atención al desarrollo sostenible y la creación de infraestructuras; anular las barreras, sobre todo de tipo ideológico para que surjan nuevos empresarios, y aportarles nuevos conceptos sobre riesgos y recompensas; orientar a los nuevos empresarios modificando las normas e implantando ayuda virtual en los procedimientos administrativos; y en cuarto lugar, fomentar la aplicación de medidas fiscales y de financiación.

Con respecto a las dificultades de financiación, se pronunciaron la vicepresidenta de la Federación Andaluza de Mujeres Empresarias, Susana López, y el presidente de AJE Andalucía, Juan Ayllón. Ambos coincidieron en los obstáculos con los que mujeres y jóvenes se encuentran a la hora de poner en marcha una iniciativa emprendedora, como lo son el problema de la financiación, el de la formación, así como la dificultad para asumir riesgos y para liderar equipos.

Juan Ayllón destaca una encuesta de la que se desprende que la falta de recursos económicos es la primera dificultad para el 79% de los emprendedores andaluces; el miedo y la falta de riesgo, para el 52%; y el resto se reparte entre el desconocimiento del proceso a seguir y los trámites burocráticos.

Por otra parte, el presidente de AJE Andalucía subraya que hay que dignificar la figura del empresario; animar a las mujeres a que tengan más confianza; decir no a la cultura de las subvenciones, y que la Universidad tenga capacidad para crear emprendedores, porque "si acierto, triunfo, si no acierto, aprendo".

En esta línea se pronuncia el director del Parque Tecnológico de

Andalucía, Felipe Romera, cuando argumenta que en el ámbito de la Universidad existen trabas al desarrollo empresarial, principalmente porque la actual legislación universitaria se convierte en una restricción importante para la relación entre las empresas y la Universidad. El responsable del programa Universidad-Emprende de la Confederación de Empresarios de Andalucía en Cádiz, José Muñoz, insiste también en que el empresariado andaluz no es consciente del potencial de la Universidad como campo de cultivo del espíritu emprendedor, y se centra en evitar la fuga de talentos, y ofrecer oportunidades como fórmula para potenciar la creación de empresas y, por tanto, la creación de empleo.

Por otra parte, el director general del IFA, Francisco Mencía, recordó que Andalucía tiene una base de más de un 90% de pequeñas y medianas empresas que deberían saber aprovechar la nueva tendencia de las grandes empresas a disminuir su tamaño exteriorizando servicios, por lo que hay que estar preparados para asumir ese mercado. Los programas del IFA han dinamizado sin duda la creación de empresas, pero aún quedan huecos que se están intentando cubrir, por ejemplo, con el Plan de Acción Provincial por el Empleo Local, como un instrumento de valor añadido y ayuda a la actividad, del Instituto de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Diputación Provincial de Cádiz, como lo explicó su director, Teodoro Garrido.

En esta línea y como primera preocupación de todos los ponentes, se considera que la inversión es pieza fundamental para la creación de empresas, y por ello, cada una de las instituciones y entidades participantes aportaron la creación de fórmulas financieras, micro créditos, o nuevas ayudas para la captación de emprendedores, que solventen estos problemas y ofrezca salida a muchos proyectos que de otra forma se quedarían olvidados.

Junto a la financiación, la insistencia en la innovación en las ideas y la formación empresarial, se pueden considerar las propuestas más respaldadas para construir una Andalucía más emprendedora.

Las Nuevas Tecnologías en los Servicios Públicos de Empleo

La consecución de una economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica, capaz de crecer de manera sostenible, generando más y mejores empleos, y un mayor nivel de cohesión social, fue el objetivo estratégico fijado en la Cumbre Europea de Lisboa a partir del cual y en reconocimiento a los cambios estructurales que la incorporación de las Nuevas Tecnologías venían produciendo, se han definido estrategias dirigidas a incorporar, en las distintas políticas comunitarias, las premisas de la sociedad del conocimiento.

Conforme a este objetivo de crear una economía moderna e integradora basada en el conocimiento, los países miembros de la Unión han movilizado recursos para abordar, de manera conjunta, los problemas de desequilibrio regional y desajustes del mercado de trabajo, con los nuevos retos que plantean cambios económico sociales y tecnológicos más amplios.

La sociedad de la información transformará radicalmente el funcionamiento de las Administraciones Públicas, de este modo se logrará superar las barreras espaciales y temporales, proporcionando a los ciudadanos información y servicios públicos en el momento y lugar que los soliciten.

A medida que las distintas Administraciones Públicas incorporan las Nuevas Tecnologías (NNTT) a las actividades que realizan, favorecen el desarrollo de unos Servicios Públicos más centrados en los ciudadanos, ofreciéndoles a los habitantes de regiones periféricas y comunidades dispersas, distintas alternativas de acceso a las oportunidades económicas y sociales.

En aras de una mejora en la eficacia y optimización de su gestión, se está incorporando, también, de forma progresiva, las Nuevas Tecnologías en su actividad cotidiana, lo que ha determinado la necesidad de cualificar al personal de la misma.

La bondad del uso de las Nuevas Tecnologías adquiere una especial relevancia al abordar uno de los principales obstáculos con los que se enfrenta la sociedad actual, el desempleo, especialmente en aquellos colectivos de la población que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo.

Los Servicios Públicos de Empleo, ejecutores de las Políticas Activas de Empleo, están incorporando el uso de las Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación, como base en su proceso de revisión y readaptación de los planteamientos hasta ahora utilizados. Esta modernización se dirige a:

- mejorar la gestión del empleo, prestando una asistencia personalizada de los demandantes, incrementando la captación de ofertas y ofreciendo servicios que generen confianza en la profesionalidad de quienes los prestan;
- mejorar la gestión interna, garantizando la interacción y coordinación de los servicios, tanto activos como reactivos que se prestan a los demandantes;
- facilitar el acceso a la información, garantizando la transparencia del mercado de trabajo;

- promover la participación, aprovechando la sinergia entre los Servicios Públicos de Empleo, las autoridades regionales y locales, interlocutores sociales y otros actores sociales;
- garantizar la movilidad de los demandantes, potenciando su configuración como red de servicios a nivel local, regional, estatal y supranacional.

A la luz de estos objetivos, la aplicación de las Nuevas Tecnologías, permitirá comunicaciones seguras a través de la red Internet, implantación de sistemas de seguridad y de alta disponibilidad, la automatización de procedimientos, el almacenamiento de grandes cantidades de datos, garantizando su privacidad y consistencia, favoreciendo un aprovechamiento óptimo de la información, como queda reflejado, de forma sintética, en el cuadro 1.

En nuestro país, la necesidad de definir un nuevo modelo de Servicio Público de Empleo que sirva a la organización de la totalidad del mercado de trabajo, garantizando la igualdad de trato y la no discriminación en el acceso al empleo en todo el territorio, la libre circulación de los demandantes de empleo, la compensación de ofertas, la adecuada y equilibrada distribución de recursos y la realización definitiva de una política orientada al pleno empleo, ha conllevado la configuración de un Sistema Nacional de Empleo, del que forman parte el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y los Servicios Públicos de Empleo autonómicos.

Hacer realidad este nuevo planteamiento ha requerido la definición de un modelo básico de intercambio de información, que garantice la adecuada interconexión de los Servicios Públicos de Empleo así como la unicidad y la integridad de la misma.

De acuerdo con estas premisas el Ejecutivo Andaluz asumió el reto de incorporar las Nuevas Tecnologías para el desarrollo de las funciones relativas al ámbito del empleo con el objeto de favorecer la prestación de un servicio eficaz, transparente y de calidad.

Esta voluntad, que se ha ido materializando de forma progresiva, a lo largo de los últimos años, adquiere ahora, una vez culminado el proceso de traspaso de las Políticas Activas de Empleo y desde el marco de la reciente creación del Servicio Andaluz de Empleo, una especial relevancia. Es el momento de hacer frente a las responsabilidades asumidas, de definir y crear una estrategia propia que incorpore todos aquellos elementos peculiares de la Administración Andaluza y de la Comunidad en general.

La aplicación de las Nuevas Tecnologías al ámbito del empleo, favorecerá la interconexión de las redes de servicios aumentando, así, su potencial de efectividad. En esta línea la base tecnológica puede asentarse en los siguientes grandes bloques de contenido (cuadro 11):

- **información:** a través del mismo se proporciona, a la ciudadanía, acceso en línea a datos de interés público, de gran utilidad para la vida cotidiana y, más concretamente, para la



incorporación y el mantenimiento en el mercado de trabajo. Quedan incluidas en este bloque redes como la Red Andaluza de Unidades Territoriales de Empleo (RAUTE), el Servicio Telemático de Orientación (STO), y Red de proyectos aprobados en el marco de la Iniciativa Comunitaria Equal;

- **prospección:** mediante el mismo se lleva a cabo la detección, tratamiento y análisis de la información relativa al mercado laboral, proporcionando un mejor conocimiento de la situación del mismo, tanto en sentido descriptivo como prospectivo, sirviendo de soporte a la toma de decisiones. Como eje de este bloque cabe destacar el Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo de Andalucía (ARGOS). La población en general es la destinataria del sistema, ya que en ella revertirán los beneficios del análisis de él extraído;
- **gestión:** el uso de las herramientas de la sociedad de la información en el trabajo interno de la Administración trasciende en beneficio de la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía. Con ellas se proporciona agilidad, información permanente y actualizada, así como participación activa de los interesados. Programas implementados para la consecución de estos fines son el Programa de Ayudas a la Gestión del Empleo (PAGE) y el Sistema para la Gestión de la Formación Profesional Ocupacional (GEFOC);
- **intermediación:** se fundamenta en el propósito de alcanzar el ajuste del mercado de trabajo, teniendo como destinatarios clave a demandantes y oferentes de empleo. Las relaciones entre ambos se llevarán a cabo a través de procesos automatizados, promoviendo la transparencia en la actuación intermediadora, la igualdad de oportunidades y la movilidad de los trabajadores.

Este esquema se configura como el punto de partida de una dinámica de funcionamiento, donde son precisos constantes y renovados impulsos para mejorar la capacidad de respuesta ante las necesidades de la sociedad andaluza. Por ello, una vez trazadas estas líneas estratégicas tendentes a conseguir una mejora continua en los servicios prestados y una mayor organización interna, desde el Servicio Andaluz de Empleo se está en permanente estado de observancia para que, mediante este sistema ágil y flexible, se pueda hacer frente, en la diacronía, a los avatares de la sociedad del conocimiento.

revista **empleo**

Cuadro I

CARACTERÍSTICAS DE LA APLICACIÓN DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS		
Mejorar Gestión del Empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Atención personalizada • Captar ofertas • Ofrecer servicios • Interacción y coordinación de servicios 	NNTT Automatización Reducción de barreras espaciales y temporales Aprovechamiento óptimo de la información Alta disponibilidad Privacidad Seguridad
Facilitar el acceso a la información	<ul style="list-style-type: none"> • Transparencia mercado laboral 	
Promover la participación	<ul style="list-style-type: none"> • Autoridades regionales y locales • Interlocutores sociales • Otros actores sociales 	
Movilidad de los demandantes	<ul style="list-style-type: none"> • Red de servicios a nivel local, regional, estatal y supranacional 	

Cuadro II

APLICACIÓN DE LAS NNNT AL SAE	
Servicio Andaluz de Empleo	BLOQUES DE CONTENIDOS
	Información
	Prospección
	Gestión
	Intermediación

Oportunidades de integración para la población gitana: Programa ACCEDER

El empleo es hoy uno de los elementos clave para garantizar la igualdad de oportunidades de las personas y los grupos sociales, así como el desarrollo pleno de la ciudadanía. La mayoría de los miembros de la comunidad gitana andaluza tienen seriamente limitadas sus posibilidades de plena integración social, por la gran distancia que aún les separa de la formación y del acceso a los empleos normalizados.

Andalucía es la Comunidad Autónoma donde viven casi la mitad de los gitanos y gitanas españoles, cerca de 270.000 personas, siendo su situación social muy diversa y sujeta a un fuerte proceso de transformación. En las últimas décadas, se ha producido una sensible mejora en sus condiciones de vida, propiciada por el acceso de éstos a los sistemas de protección social, a la vivienda pública y a los sistemas de salud y educación. A pesar de ello, los gitanos y gitanas continúan constituyendo uno de los grupos más vulnerables y, en términos generales, son los más excluidos social y económicamente.

En el panorama laboral de los gitanos y gitanas andaluces, siguen predominando las ocupaciones que tradicionalmente han venido ejerciendo: venta ambulante, recogida de residuos, trabajos de temporada, etc. Estas ocupaciones, a menudo en recesión, son cada vez más insuficientes para garantizar el sostenimiento familiar y el acceso a otros bienes y recursos y crean una situación de dependencia, cada vez mayor, de las prestaciones sociales.

En este contexto se implementa el Programa ACCEDER el cual, enmarcado en el Eje 44-Medida 11 del Programa Operativo Plurirregional de "Lucha contra la Discriminación", está dirigido a la población gitana, y es gestionado por la Fundación Secretariado Gitano¹.

Desde el marco del Fondo Social Europeo y con la colaboración de la Junta de Andalucía, a través de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, la Consejería de Asuntos Sociales, y de los Ayuntamientos de Sevilla, Málaga, Granada y Córdoba, el Programa ACCEDER tiene por objetivo proponer oportunidades de integración a los colectivos gitanos en riesgo de exclusión del mercado de trabajo, impulsando, a través de acciones centradas en el acceso a la formación profesional y al empleo, la inclusión social de éstos colaborando, además, para que alcancen las condiciones medias de vida de las que ya disfrutaban la mayoría de los ciudadanos y ciudadanas de Andalucía.

Más concretamente el fin perseguido por ACCEDER en Andalucía, durante el período 2000-2006, es posibilitar que 3.300 gitanos y gitanas de las ciudades anteriormente referidas, se beneficien directamente de los diferentes servicios que desde este Programa se prestan, mejorando sus condiciones de empleabilidad y que, al menos, 580 personas de este colectivo consigan un contrato de trabajo.

Los destinatarios del Programa son:

- la población gitana andaluza, con especial atención a los jóvenes y a las mujeres de 16 a 30 años;
- los empresarios de las ciudades en las que se opera;
- las Administraciones Públicas, organizaciones gitanas y otros agentes sociales andaluces.

Las actuaciones comprendidas en este Programa tienen las siguientes dimensiones:

- sensibilización respecto a la situación de la comunidad gitana. Esta tarea se realiza desde dos vertientes: por un lado se trabaja con los jóvenes, a partir de los 16 años, y de sus familias para que se incorporen a procesos de orientación, formación y búsqueda de empleo y, por otro lado, se trabaja con las Administraciones Públicas, los empresarios y potenciales empleadores, con objeto de sensibilizarles respecto a los problemas que tiene la población gitana en materia de formación y acceso al empleo, reducir los prejuicios y favorecer el inicio de acciones positivas;
- acogida y orientación, con el objeto de diseñar un itinerario individualizado de formación y búsqueda de empleo. Itinerario que se concreta en las siguientes actuaciones:
 - derivación a procesos de Formación Profesional normalizados;
 - incorporación a la oferta de formación especializada en el colectivo gitano;
 - desarrollo de actividades formativas desde el propio dispositivo;
 - orientación y apoyo en la búsqueda de empleo por cuenta ajena;
 - orientación y apoyo al autoempleo (autónomo, en sociedad, cooperativo...).
- prospección de empleo en aquellos sectores para los que la población gitana esté más cualificada;
- seguimiento y acompañamiento en el puesto de trabajo, especialmente en las primeras fases;
- desarrollo de acciones formativas para profesionales que trabajan con gitanos y gitanas así como transferencia de metodologías y materiales que permitan cualificar el trabajo que actualmente se desarrolla con esta población, estableciendo sistemas de control de calidad para el conjunto de las intervenciones. Estas acciones se concretan en cursos y jornadas de formación dirigidos a profesionales con los siguientes contenidos:



- planificación estratégica de la intervención y herramientas de trabajo en dispositivos de inserción laboral con población gitana;
- presentación de experiencias positivas de trabajo con población gitana referidas a su inserción laboral, e intercambio de buenas prácticas en proyectos de empleo con la comunidad gitana.
- creación de un Observatorio Permanente de Empleo como sistema de información. Éste conlleva el establecimiento de un conjunto de procedimientos sistemáticos y continuados de recogida de datos cuantitativos y cualitativos que permitan un seguimiento de su evolución.

Asimismo, ACCEDER contempla acciones de información y difusión de las actuaciones. En el desarrollo de estas acciones se prevé una implicación total de cerca de 140 entidades y agentes sociales.

El balance de los resultados de las actuaciones desarrolladas en la Comunidad Autónoma de Andalucía, en concreto en los municipios de Córdoba, Granada, Málaga y Sevilla, permite afirmar que se han superado positivamente las previsiones iniciales, tanto en lo referido al número de personas usuarias de los dispositivos que están en itinerarios individualizados de inserción laboral, como en lo referido al número de contrataciones.

Desde la puesta en marcha del Programa ACCEDER se ha trabajado con un total de 1.713 personas, de las cuales 1.210 han accedido a un Itinerario de Inserción laboral. Ello quiere decir que se ha cubierto, hasta el momento, el 52% del objetivo previsto para el 2006 (3.300 usuarios).

En cuanto a las contrataciones y al número de personas contratadas, se han obtenido el resultado de 937 contrataciones para un total de 591 personas.

Los datos cuantitativos, referidos anteriormente y desglosados por provincias, se reflejan en la siguiente tabla:

	USUARIOS/AS	CONTRATOS
ANDALUCÍA	1.713	937
CÓRDOBA	443	148
GRANADA	453	223
MÁLAGA	425	293
SEVILLA	392	273

Los resultados cuantitativos refuerzan lo que constituye el hilo conductor de esta actuación, que no es otro que hacer efectiva la igualdad de oportunidades de la población gitana en relación a su acceso a la formación y al empleo, de manera que esta normalización permita su inserción plena en la sociedad.

Una valoración cualitativa del desarrollo del programa pasa necesariamente por destacar su impacto, como mínimo, en dos ámbitos:

- en la mejora de la empleabilidad de la población gitana. Los datos constituyen pequeños pero importantes pasos para conseguir eliminar cualquier forma de discriminación en la incorporación de la población gitana al mercado de trabajo y para aumentar y consolidar la cohesión social. Cabe resaltar especialmente el impacto del Programa sobre la población gitana joven y el efecto que este proceso tiene sobre el entorno sociofamiliar.
- en el ámbito institucional, las actuaciones del Programa están permitiendo una cierta sensibilización en relación a la necesidad de una posible adaptación de los Sistemas de Formación y Empleo a la realidad específica de este sector de población, de manera que se favorezca su acceso a los mismos. Así como una mayor, aunque en absoluto suficiente, sensibilización de la sociedad en general y de los agentes intervinientes en el mercado de trabajo.

I. Nuestro agradecimiento a la Fundación Secretariado General Gitano por su aporte de información.

La empresa Estructura Los Pedroches, ganadora del Premio Joven Emprendedor Andaluz

La empresa Estructura Los Pedroches, S.L., finalista de la provincia de Córdoba, ha resultado ganadora del Premio Joven Emprendedor Andaluz 2002, promovido por la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico a través del Instituto de Fomento de Andalucía (IFA), la Consejería de Presidencia a través del Instituto Andaluz de la Juventud (IAJ) y la Asociación de Jóvenes Empresarios (AJE) de Andalucía.

El proyecto presentado por Estructuras Los Pedroches, que resultó ganador del concurso provincial en Córdoba, consiste en fabricar armazones metálicos para la creación de canapés y bases de colchones con materias primas (hierro y madera) en Hinojosa del Duque. La puesta en marcha de este proyecto ha supuesto la creación de 13 puestos de trabajo y ha necesitado una inversión de 84,8 millones de euros.

Estructuras Los Pedroches es proveedor de Colchones Europa, S.L. una de las principales firmas de colchones a nivel internacional. Además, a través de ellos, se instalará en Hinojosa del Duque una sucursal de Colchones Europa, que creará 35 puestos de trabajo en la zona, con lo que contribuirán al desarrollo económico de la zona. Los finalistas del concurso regional y ganadores de las demás provincias fueron Frontera Azul Systems (Granada), Agointegr@l.com (Huelva), Agronutrientes Jaén (Jaén), Ihman Interfaces Hombre Máquina Avanzados (Málaga), Agua & Salud. Bañerío SPA (Sevilla), Akte Consultoría y Gestión de Archivos (Almería) y Booking Fax (Cádiz).

Frontera Azul Systems es una empresa dedicada a la comunicación basada en la realidad virtual, englobando servicios tan diversos como la comunicación de clientes vía virtual, educación y ocio, reuniones virtuales, juegos en entornos virtuales dinámicos no violentos, mensajería SMS, presentación de contenidos multimedia, etc. La puesta en marcha de este proyecto ha supuesto una inversión privada de 322.984 euros y la creación de 6 puestos de trabajo.

Los ganadores de Huelva presentaron como proyecto la puesta en marcha de un portal en Internet para el empresario agrícola andaluz, **agointegr@l.com**, cuyo objetivo es servir de puente entre el empresario agrícola andaluz y la Nueva Economía, utilizando para ello las tecnologías que brinda la Sociedad de la Información. Se trata, asimismo, de la primera tienda virtual española en el sector agrícola. Su puesta en marcha ha requerido una inversión privada de 800.000 euros y la creación de 22 puestos de trabajo.

Agronutrientes Jaén es una empresa innovadora que tiene como objetivo principal asesorar científica y técnicamente al agricultor, y recomendar un plan de abonado personalizado según las necesi-

dades de cada olivar basándose en los resultados obtenidos en los análisis foliares de suelo y de agua de riego realizados en laboratorio, orientando al agricultor a una nueva olivicultura científica, racional y respetuosa con el medio ambiente. Para su puesta en marcha se ha realizado una inversión de 42.383,62 euros y se han creado 3 puestos de trabajo.

Ihman Interfaces Hombre Máquina Avanzados, la ganadora malagueña, se fundamenta en el desarrollo de proyectos de última tecnología para empresas e industria con una línea de productos/servicios basados en realidad virtual, reconocimiento y síntesis de voz, animación facial, adquisición de bioseñales, microcontroladores de última generación y *bluetooth* (tecnología inalámbrica). La inversión requerida para su puesta en marcha ha ascendido a 28.242 euros y se han creado 3 empleos.

Los ganadores de la provincia de Sevilla, **Agua&Salud, Bañerío SPA**, proponen un servicios de tratamientos terapéuticos y de relajación a través del agua y de sus profesionales, enfocado no sólo a turistas, sobre todo europeos, sino también al turismo nacional, incluyendo a personas de la provincia, combinando los servicios de los sectores turísticos y de ocio. La inversión realizada ha ascendido a 187.796 euros y se han creado 6 puestos de trabajo.

Akte, Consultoría y Gestión de Archivos, la ganadora almeriense, es una empresa especializada en servicios de organización, gestión, almacenamiento, procesamiento, tratamiento y custodia de archivos, así como servicios de consultoría empresarial, siendo su actividad principal la prestación de servicios denominados "Gestión de Papel", orientados a empresas que generan una cantidad considerable de documentos y archivos. La puesta en marcha de esta empresa, con la que se han creado dos nuevos puestos de trabajo, ha supuesto una inversión privada de 20.951,28 euros. Finalmente, los ganadores de Cádiz, **Booking Fax**, ofrecen un sistema de comunicaciones web de ofertas de viajes entre mayoristas y agencias de viajes que canaliza información actualizada en tiempo real sobre las últimas ofertas de vuelos, destinos, viajes, alojamientos, etc. La inversión realizada por sus promotores ha ascendido a 36.000 euros y se han creado 5 nuevos puestos de trabajo.

El Premio Joven Emprendedor nace del desarrollo del convenio de colaboración firmado el 18 de octubre de 2002 entre IFA, IAJ y AJE y atiende al objetivo de fomentar y promover conjuntamente la realización de acciones encaminadas a generar cultura emprendedora en los jóvenes andaluces.

Nombre: agointegr@l.com
Ciudad: Huelva
Actividad: Portal de Internet para el empresario agrícola andaluz
Inversión: 800.000 euros
Empleos: 22 puestos de trabajo



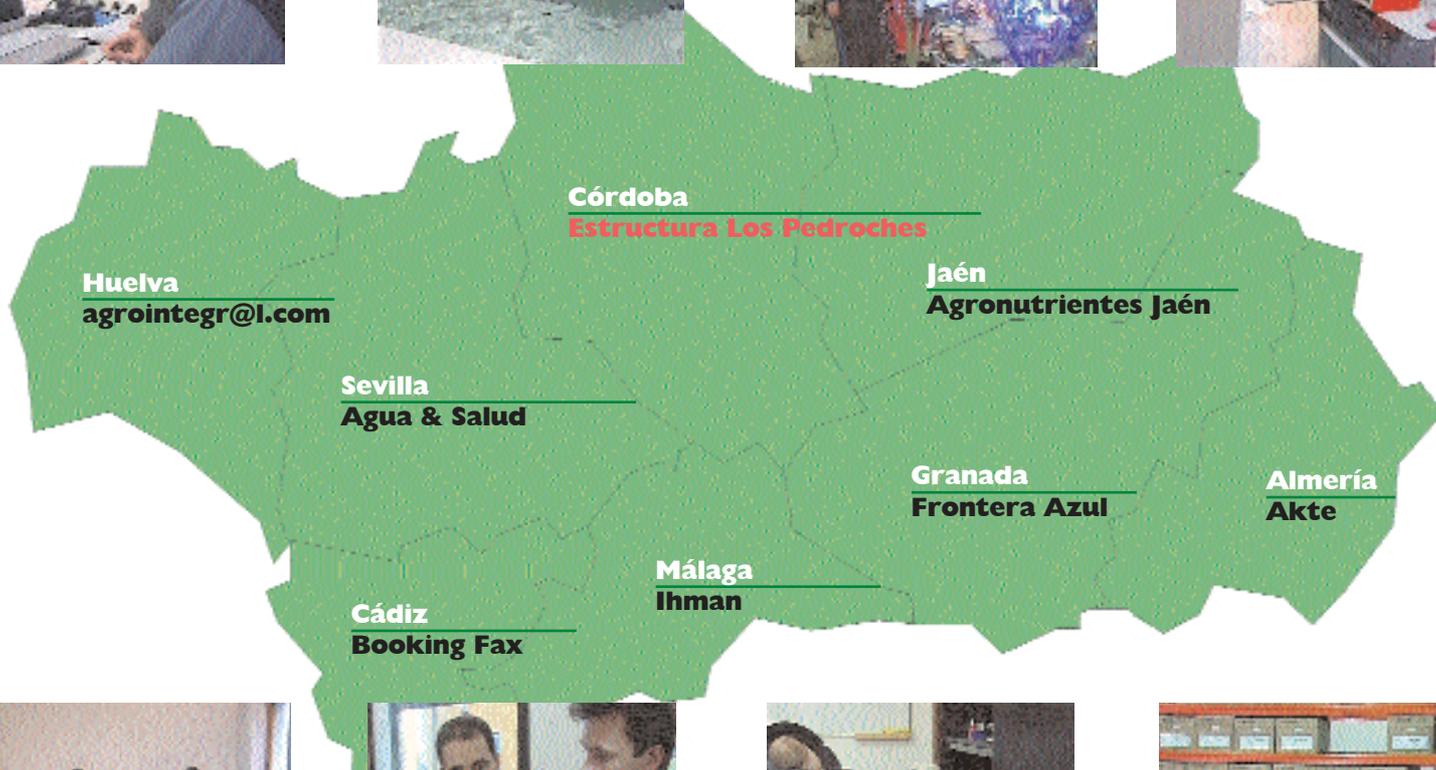
Nombre: Agua & Salud. Balneario SPA
Ciudad: Sevilla
Actividad: Servicios de tratamientos terapéuticos y de relajación a través del agua
Inversión: 187.796 euros
Empleos: 6 puestos de trabajo



Nombre: Estructura Los Pedroches
Ciudad: Córdoba
Actividad: Construcción de armazones para canapés y bases de colchones
Inversión: 84,8 millones de euros
Empleos: 13 puestos de trabajo



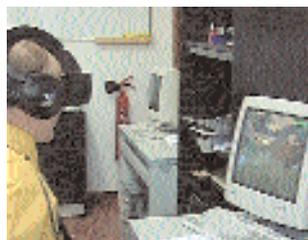
Nombre: Agronutrientes Jaén
Ciudad: Jaén
Actividad: Asesoramiento científico y técnico personalizado al agricultor
Inversión: 42.383,62 euros
Empleos: 3 puestos de trabajo



Nombre: Booking Fax
Ciudad: Cádiz
Actividad: Web de ofertas de viajes entre mayoristas y agencias de viajes
Inversión: 36.000 euros
Empleos: 5 puestos de trabajo



Nombre: Ihman Interfaces Hombre Máquina Avanzados
Ciudad: Málaga
Actividad: Proyectos de última tecnología para empresas e industrias
Inversión: 28.242 euros
Empleos: 3 puestos de trabajo



Nombre: Frontera Azul Systems
Ciudad: Granada
Actividad: comunicación basada en la realidad virtual
Inversión: 322.984 euros
Empleos: 6 puestos de trabajo



Nombre: Akte Consultoría
Ciudad: Almería
Actividad: Servicios de organización, gestión, almacenamiento, procesamiento, tratamiento y custodia de archivos
Inversión: 20.951,28 euros
Empleos: 2 puestos de trabajo

El concurso contempla nueve premios Joven Emprendedor, uno por cada provincia andaluza, y otro de carácter regional, donde se han seleccionado las ideas o proyectos empresariales que por su carácter innovador, su valor demostrativo y sus posibilidades de implantación permiten alcanzar en un mayor grado el objetivo de favorecer el autoempleo y la creación de empresas. Podían presentarse a estos premios todos aquellos jóvenes emprendedores menores de 35 años o grupo de jóvenes cuya media de edad no supere dicha cifra, con un proyecto empre-

sarial, cuya actividad económica llevara en marcha un período máximo de un año hasta la fecha de convocatoria del premio o estuviera próxima a comenzar en un plazo máximo de tres meses a partir de la misma.

Se ha concedido un único premio por provincia consistente en dotación de económica de 3.000 euros y galardón, además de dos menciones especiales sin dotación económica. Asimismo, los ganadores provinciales optaron al Premio Joven Emprendedor Andaluz, dotado con 6.000 euros y galardón.

Incubadoras de empresas

La European Business Network define las incubadoras de empresas (en adelante, IE) como organizaciones que operan a favor del interés público ofreciendo una amplia gama de servicios de apoyo y asesoramiento integral a proyectos puestos en marcha por pymes innovadoras que contribuyen al desarrollo local y regional¹. Por lo general, son creadas y gestionadas por operadores privados o públicos del territorio sobre el que actúan.

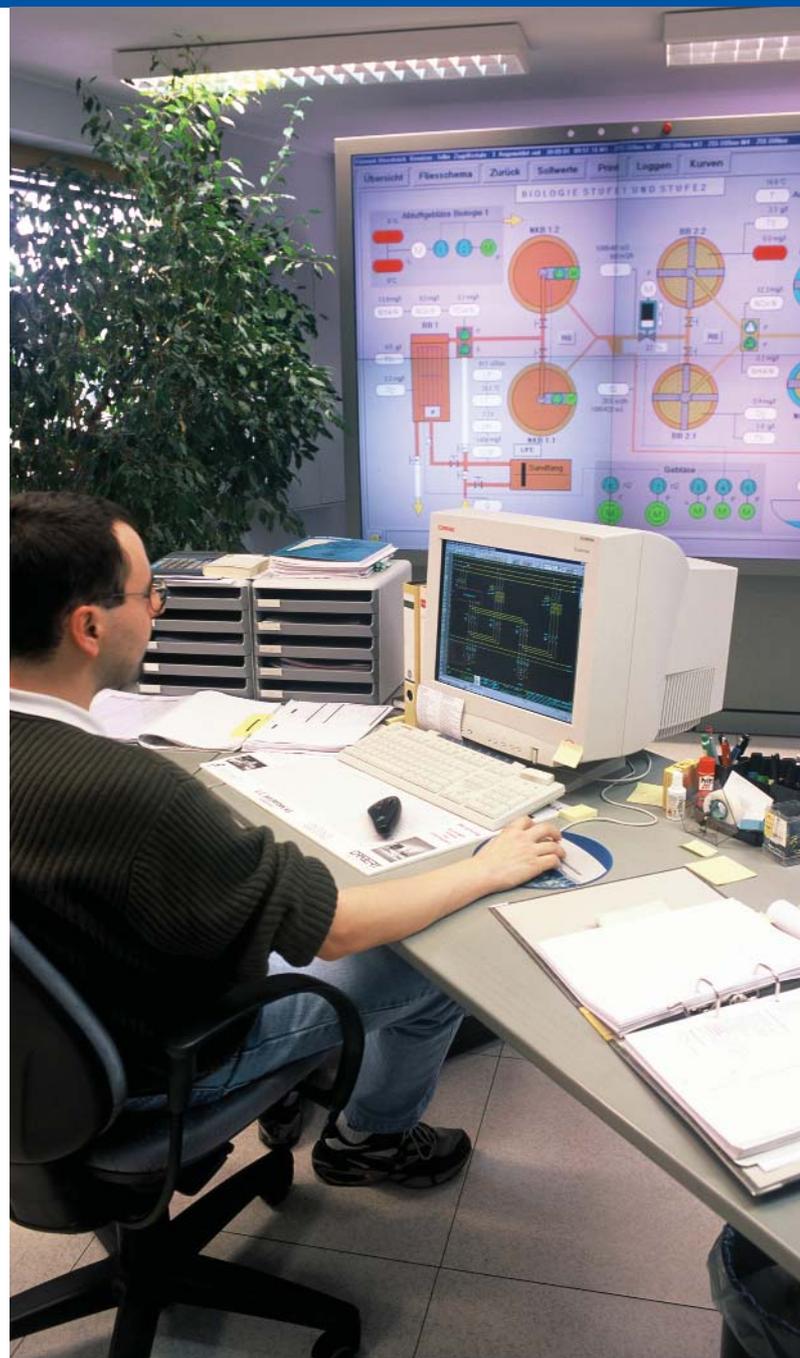
La US National Business Incubation Association propone una definición más detallada de las IE², según la cual "la incubación de empresas es un proceso de desarrollo empresarial, por el que se crían jóvenes empresas, ayudándolas a sobrevivir y crecer durante el periodo de arranque en el que son más vulnerables. Las IE proveen asistencia personalizada a la gestión, acceso a financiación y servicios de apoyo técnico o empresarial. También ofrecen acceso compartido a servicios de oficina, acceso a equipamiento y un arrendamiento flexible, todo ello bajo un mismo techo".

Las IE llamadas de primera generación datan de 1980 y ofrecen, a grupos de emprendedores cuidadosamente seleccionados, un espacio y una serie de servicios compartidos a precios reducidos. Las IE de segunda generación surgen en los años noventa y añaden nuevos servicios, tales como apoyo profesional en materia de asesoramiento, mejora de las cualificaciones, servicios en red o apoyo financiero. Por último, las IE de tercera generación, fomentan la creación de empresas con alto componente tecnológico y cuentan con Internet como espacio de trabajo³.

En febrero de 2002 la Comisión Europea presentó el estudio "Benchmarking of business incubators"⁴, en el que propone un modelo de IE y una serie de instrumentos para potenciar mejoras operacionales en las IE en funcionamiento. El presente artículo sintetiza brevemente las principales conclusiones del mencionado estudio, cuya versión íntegra puede descargarse de Internet⁵.

Buenas prácticas en el establecimiento y funcionamiento de IE

1. Las IE deben apoyar y formar parte de un marco estratégico más amplio, ya sea de carácter territorial o centrado en una serie de prioridades políticas específicas, o un combinación de ambos factores.
2. Las IE deben promoverse desde partenariados que aglutinen intereses tanto públicos como privados.
3. En la fase de desarrollo, la IE debe ser probada y puesta en marcha siguiendo un plan de empresa propio, que defina el "marco de las operaciones de incubación". El plan especificará los objetivos de la IE, el "problema" que viene a subsanar, el nivel de demanda que pretende y puede satisfacer, el cuadro detallado de actividades (infraestructuras y servicios) que ofrece, el capital de inversión requerido para su puesta en marcha, el coste de gestión, las fuentes de financiación y el método de gestión previsto.
4. A pesar de que existen diversos modelos de financiación de las IE, el apoyo público es fundamental en la fase de creación y pue-



ta en marcha. Las IE europeas de éxito cuentan con una financiación pública media del 37,4% en su fase de arranque.

5. No obstante, deben adoptarse modelos de autofinanciación de la gestión, minimizando la dependencia de subsidios públicos para el mantenimiento.

Funciones de las IE

6. La provisión de espacio físico es fundamental para el modelo de IE. En la actualidad existen modelos de buenas prácticas que definen estándares sobre la configuración más apropiada del espacio de incubación. El estudio revela que unos 5.800 metros cuadrados de espacio son suficientes para albergar unas 18 empresas, sin que menos espacio por empresa sea aconsejable.
7. El valor añadido de las actividades de incubación reside fundamentalmente en el tipo y calidad de los servicios de apoyo a empresas. Hay cuatro áreas clave en este sentido: formación de los emprendedores, orientación, apoyo financiero y apoyo tecnológico.

8. Las IE deberían cobrar a sus clientes por los servicios de apoyo que ofrecen, cuidando de minimizar el riesgo de desplazar a los proveedores del sector privado fuera del mercado. En la actualidad sólo el 4% de las IE europeas ofrecen sus servicios de modo gratuito, aunque un 35% reconoce ofrecer servicios con un coste inferior al de mercado.

9. En relación con los procedimientos de las IE, es esencial que haya un mercado objetivo claramente definido y que quede reflejado en los criterios de admisión. Las IE de más éxito son aquellas que se centran en una tecnología o sector concreto. Este enfoque permite a los gestores de la IE desarrollar habilidades y conocimientos especializados y facilita la agrupación de los clientes.

10. Aunque conseguir altas tasas de ocupación es importante para generar ingresos, esta consideración debe ser ponderada con la importancia de mantener criterios de admisión selectivos.

11. Es deseable adoptar criterios de salida que aseguren una rotación de empresas, incluso si la rotación hace que la rentabilidad sea más incierta. La mayor parte de las IE limitan el tiempo que las empresas pueden estar dentro (generalmente entre 3 y 5 años). Otra forma para estimular a las empresas para abandonar la IE es incrementar las tarifas a satisfacer por la permanencia.

12. El acompañamiento y el trabajo en red con empresas que han salido de la incubadora debería ser considerado tan importante como la oferta de servicios a las empresas incubadas. Muchas empresas son especialmente vulnerables cuando salen de la incubadora, por lo que es preciso atenderlas para asegurar el beneficio a largo plazo en el territorio.

13. La calidad de los equipos de gestión, la adopción de un enfoque empresarial en la gestión de las IE y el seguimiento de los clientes son elementos cruciales. Las IE europeas tienen de media 6 trabajadores. Un indicador de eficiencia es la proporción entre trabajadores de la incubadora y empresas incubadas.

14. El tipo de actividades que los clientes buscan, en particular la intensidad en tecnología o conocimiento de las actividades, es el factor clave para diferenciar un tipo de incubadora de otro.

Evaluación de los servicios de las IE a empresas y de su impacto

15. La actuación de las IE debería ser valorada en primer lugar en términos de resultados logrados, midiendo el impacto que han tenido sobre el tejido empresarial y el desarrollo macroeconómico. Es importante medir el impacto sobre el empleo, observando los niveles de ocupación y fracaso a largo plazo, antes que a corto plazo. En la actualidad las IE europeas generan 30.000 nuevos empleos por año. Si se tienen en cuenta los efectos indirectos, tales como el incremento del gasto en la economía local, el número de nuevos empleos se sitúa en 40.000.

16. Para evaluar el impacto de las IE es necesario obtener información no sólo de los gestores, sino sobre todo de los clientes, incluyendo aquellos que han abandonado el proceso de incubación.

17. Asimismo debería distinguirse el impacto directo (sobre las empresas incubadas) del indirecto (sobre el mercado). En este sentido debe evaluarse si el mercado objetivo de la incubadora ha sido definido correctamente. En particular el valor añadido de la IE es cuestionable si se concede apoyo a proyectos que compiten directamente con empresas locales existentes.

18. Las IE de la Nueva Economía deben basarse en las lecciones aprendidas en los modelos tradicionales, si bien aportan nuevos elementos interesantes: constituyen un modelo atractivo para el sector privado por su potencial de generación de beneficios y han demostrado que el proceso de incubación puede funcionar de modo virtual, probando que el valor añadido real de las IE reside más en el hecho de compartir *know how* que en los aspectos físicos.

19. En Europa hay una gran variedad de modelos diferentes de IE. Los modelos concretos deben reflejar las prioridades y circunstancias nacionales, regionales y locales. Las investigaciones muestran que hay diferencias significativas entre los modelos europeos y los de Estados Unidos. Mientras que estos últimos muestran su fuerza en la financiación de las empresas y las funciones de gestión, el modelo europeo está especializado en formación de emprendedores, trabajo en red virtual y modelos integrales de incubación.

20. En general las IE constituyen un instrumento rentable para la promoción de objetivos de política pública.

Buenas prácticas y recomendaciones políticas

21. Las IE deberían compararse a sí mismas con las mejores prácticas y adoptar las medidas necesarias para alcanzarlas, especialmente:

- integrando las operaciones de incubación en estrategias de desarrollo regional y tecnológico;
- definiendo claramente el mercado objetivo y adoptando criterios de admisión;
- desarrollando servicios de apoyo a empresas de alta calidad (formación de emprendedores, orientación, financiación y tecnología);
- gestionando la incubadora siguiendo un modelo empresarial;
- desarrollando servicios de incubación virtual.

22. Las IE deberían evaluar periódicamente el impacto de sus operaciones, identificando buenas prácticas y desarrollando metodologías comunes.

23. Las IE deben reducir su dependencia de subsidios públicos, generando sus propios beneficios y autofinanciándose.

24. La figura del gestor de IE debería profesionalizarse.

25. Debería fortalecerse el trabajo en red de las asociaciones europeas de IE.

Más información en la web: http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/support_measures/incubators/index.htm

1. EBN (European Business Network), que abarca todos los BICs de la UE (Business Innovation Centres).

2. NBIA, Best Practice in Action: Guidelines for Implementing First Class Business Incubation Programs' (NBIA, 2001).

3. Clasificación realizada por Rustam Lalkaka, 'Best Practices in Business Incubation: Lessons (yet to be) Learnt'. Noviembre de 2001. Estudio elaborado por la presidencia belga de la UE.

4. Elaborado por el Centre for Strategy and Evaluation Services para la Dirección General de la Empresa de la Comisión Europea.

5. http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/support_measures/incubators/benchmarking_bi_part_two_2002.pdf

Hacia un nuevo modelo de trabajo autónomo en Andalucía

Lola Curtido Mora

Jefa del Servicio de Instrumentos e Iniciativas de Empleo. Servicio Andaluz de Empleo. Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico. Junta de Andalucía

En unos momentos como los actuales, de grandes y profundas transformaciones a todos los niveles, social, político, económico y cultural, no se pueden sostener los mismos planteamientos en cuanto al trabajo que se han venido manteniendo durante décadas, entre otras razones, porque la ideología y cultura que éste conlleva y la realidad social en la que se inserta han cambiado sustancialmente.

Por lo tanto, al hacer referencia al trabajo autónomo en Andalucía, es necesario destacar su doble perspectiva; una, la que nos da a conocer el peso que éste tiene para la economía andaluza o la importancia que representa en términos cuantitativos y cualitativos en el tejido productivo andaluz, y la segunda, que nos permita reflexionar acerca de los cambios que en él se han producido en estos últimos años y que afectan al propio concepto de "trabajo autónomo".

Con respecto a la primera perspectiva, baste decir que cuando hablamos del trabajo autónomo en Andalucía como fórmula de autoempleo estamos haciendo referencia a un sector que, a nivel nacional, aglutina en torno a 3 millones de trabajadores/as, un 20 por ciento de la población activa, y que en nuestra Comunidad Autónoma se sitúa en unas 400.000 personas, lo que representa un 12,4 por ciento de su población activa, cifra que va en constante progresión.

Sin llegar a entrar en un análisis exhaustivo de estos datos, pero sí considerando su significado, podemos destacar del "trabajo autónomo", por un lado, la importancia y repercusiones que éste tiene de cara al empleo, es decir, sus efectos cuantitativos respecto a los empleos que genera, hecho que viene constatado por los datos anteriormente expuestos y que se incrementa año tras año; y, por otra parte, el gran peso y potencial económico que representa en el tejido económico andaluz - economía andaluza - por su contribución a la creación de tejido productivo y riqueza en nuestra región, cuestión que queda reflejada en el incremento del PIB.

No obstante, cuando hablamos del trabajo autónomo en Andalucía ya no estamos haciendo referencia al mismo trabajador autónomo que ejercía su actividad profesional de forma individual por cuenta propia como pequeño comerciante o artesano, sino que, además, nos referimos a un trabajador autónomo o pequeño empresario que se "asocia" bajo el paraguas de otra figura jurídica, la "empresa de economía social", o que es "dependiente" funcional y económicamente de otro tipo de sociedad. Esto quiere decir que estamos ante un modelo de trabajo autónomo que ha cambiado, y consustancialmente a ello, la figura



del trabajador/a autónomo/a tradicional que, en un caso, pierde su autonomía al asociarse con otros, y en el otro, pierde su independencia como emprendedor/a a favor del "beneficio mutuo", de los beneficios económicos que obtiene por la prestación de servicios y el mantenimiento del empleo a cambio de liberalización de cargas sociales, fiscales, económicas y laborales para la empresa que le garantiza su volumen de negocio.



En esta evolución, a mi criterio, han intervenido varios factores. De una parte, el factor "temporal", que nos indica que ya no estamos en la época del "empleo para toda la vida", y que el empleo o trabajo como hace unas décadas se concebía ha cambiado, evolucionando hacia unas formas más acordes con la realidad económica y social en la que vivimos; y de otra, "la modernidad" que viene como consecuencia de la descentralización en la producción, la terciarización de la economía y de la proliferación e incorporación de nuevas y complejas tecnologías y que ha supuesto la pérdida de mucha fuerza del trabajo en favor de la aparición de un trabajo más selectivo y específico que exige una mayor cualificación y más vinculado al uso y dominio de estas tecnologías.

De ahí que se esté incorporando al sector de autónomos una importante población joven, cuyo tramo de edad está entre los 18 y 27 años, con estudios universitarios y con proyectos emprendedores de alta innovación tecnológica, cuya meta es la de ofrecer servicios tecnológicos más o menos avanzados a otras empresas sin tener que depender contractualmente de ellas.

Todo ello, que se expone de forma resumida en este artículo pero que podía ser objeto de un análisis más exhaustivo sobre este sector, nos lleva a plantear dos cuestiones fundamentales que están estrechamente relacionadas. La primera se refiere a la necesidad de propiciar un cambio de modelo que implique la redefinición del propio concepto de "trabajo autónomo" y que conlleve la puesta en marcha de nuevas actuaciones que lo potencie, y la segunda tiene que ver con la posibilidad de su regulación.

En relación con la primera cuestión, es decir, a su redefinición, es importante señalar que, aun cuando parezca obvio, es necesaria si tenemos en cuenta, por un lado, la ambigüedad que el término "autónomo" presenta actualmente, y por otro, el nuevo escenario que nos ofrecen las nuevas figuras que están apareciendo asociadas a esta forma de trabajo.

La segunda tiene que ver con su regulación, y en este sentido, es importante señalar que la legislación española regula este colectivo de forma dispersa, ya que lo hace a través de diferentes normas, según las medidas que les afecten; es decir, regula sus cotizaciones a través de un régimen especial de la Seguridad Social, su fiscalidad o forma en que estos trabajadores deben contribuir por su actividad a través de impuestos, y en los sectores de actividad en los que intervienen.

En definitiva, estamos hablando de un colectivo complejo, cada vez más heterogéneo y numeroso, que ni siquiera se encuentra -como los demás trabajadores- protegido por un estatuto propio -el Estatuto de los Trabajadores no los contempla a efectos laborales-, y de un colectivo que tiene la doble singularidad de ser trabajador/a, a la vez, que dueño/a de su propia empresa.

Por lo tanto, es necesario que para que este colectivo pueda desarrollarse en la misma medida que el resto de los colectivos empresariales y pueda optar en igualdad a los mismos derechos y prestaciones que el resto de los trabajadores, se requiere de un marco jurídico que regule su figura y actividad específica y que contemple sus derechos y obligaciones como cualquier otro/a trabajador/a versus pequeño/a empresario/a, así como un marco público y empresarial que estimule su actividad como una de nuestras principales fuentes de riqueza, conocimiento y competitividad.

Pautas para construir una sociedad emprendedora

Francisco Javier Navarro Bermúdez
Presidente de la Asociación Jóvenes Empresarios de Cádiz

Es obvio que nuestra sociedad necesita de más vocaciones empresariales y de un mayor número de empresas que generen suficiente tejido empresarial para erradicar nuestra mayor lacra, el desempleo.

Para contribuir a que sean más los emprendedores que se embarquen en una aventura empresarial y a que las empresas, ya en marcha, crezcan y no perezcan (la mortalidad empresarial sería un tema a debatir ampliamente), es necesario que abordemos una serie de cuestiones que sin duda nos aportarán notables éxitos.

Poner en valor la figura del empresario

Se incide desde la Administración y desde los agentes sociales en que los jóvenes formados, tanto en la Universidad como en la educación secundaria, emprendan y creen empresas, pero en su paso por el sistema educativo es muy probable que no hayan conocido la experiencia de un empresario, ni se les haya facilitado una formación empresarial básica, ni transmitido que en nuestra sociedad además de empleado se puede ser empleador o, permítanme, "autoempleado".

Los jóvenes siguen modelos sociales de comportamiento y estoy convencido que el porcentaje de ellos que en su educación no universitaria aspiran a ser empresarios debe estar a un nivel bajísimo. Ya conocemos que en la Universidad estos datos son desalentadores y que con diferencia gana adeptos la convicción de ser funcionarios.

El papel del empresario como generador de empleo y riqueza debe ponerse en valor en nuestra sociedad y en nuestro sistema educativo para que cada vez sean más los jóvenes que decidan emprender una aventura empresarial. Debe ponerse en valor, en definitiva, la figura del que arriesga, del que decide embarcar su esfuerzo, dinero, tiempo y conocimiento en un proyecto para crear empleo y riqueza.

Desarrollar una actividad empresarial no es, sin duda, un camino de rosas, pero el conducir un proyecto propio, en el que se es el protagonista de la aventura, nunca lleva al fracaso pues como bien dice el presidente de la Asociación de Jóvenes Empresarios de Andalucía, Juan Ayllón, si no se triunfa se aprende.

Poner en valor la figura del joven empresario en la sociedad no es más, por tanto, que poner en valor una clase empresarial surgida de la voluntad, el esfuerzo y la iniciativa, formada e innovadora, que se adapta a las necesidades del mercado, que ha nadado a contracorriente con el deseo socialmente extendido de obtener un empleo seguro y sin sobresaltos, y que desea y anhela dar solución a la maraña burocrática de la Administra-

ción, a la excesiva carga fiscal, a la difícil financiación, para de este modo seguir creando empleo y generando riquezas.

Las fórmulas de financiación

La financiación de las empresas que requieren crecer y consolidarse, y del emprendedor que quiere comenzar una actividad empresarial es hoy día uno de los principales obstáculos para que tengamos más empresarios en Andalucía.

Contamos con un tejido empresarial fundamentalmente compuesto por Pymes que cuando necesitan crecer o cuando desean invertir en nuevas tecnologías e innovación se encuentran con grandes dificultades de acceso al capital que nos les son resueltas por nuestro sistema financiero, pues siguen solicitándoles garantías hipotecarias que impiden dar esos pasos vitales en el ciclo de cualquier actividad empresarial.

En cuanto a los emprendedores que desean comenzar una actividad empresarial no debemos caer en la idea de que el conocimiento es



un valor añadido que automáticamente nos da la capacidad de emprender y de convertirlo en actividad productiva floreciente.

Esto es iluso y frustrante. Pensar que con una buena formación y una buena idea de negocio ya se puede comenzar una aventura empresarial es una equivocación. Lamentablemente esto no es garantía en absoluto para los bancos y cajas de ahorro. Hoy día, por tanto, el activo patrimonial es el único aval posible para cualquier operación crediticia en cualquier oficina de banca o caja de ahorros en Andalucía. Una buena idea de negocio, un buen plan de negocio, una empresa ya en marcha que quiere crecer o una buena formación no son suficientes.

Otras fórmulas de financiación son necesarias. La Administración debe aumentar las políticas de capital riesgo, de capital semilla o de garantía recíproca y proporcionar avales y préstamos especiales.

Para aquellos proyectos empresariales con un fuerte valor añadido y de rápido crecimiento que no disponen de suficiente financiación, la Administración junto a las entidades financieras privadas tendrían que acompañarlos dentro de su capital social en todas las fases del mismo, desapareciendo paulatinamente el capital público en función de las fases de madurez en que se encuentre el proyecto empresarial.

Las políticas de creación de empresas (el acompañamiento de la Administración)

La subvención entendida como premio a la inversión ha demostrado no ser la mejor fórmula para apoyar la iniciativa emprendedora. Un mayor apoyo: a proyectos empresariales innovadores, de gran valor añadido o en crecimiento, a la modernización de las Pymes, y a la creación de infraestructuras y equipamientos para emprender son, sin duda, medidas más efectivas para tal fin.

Los empresarios y emprendedores necesitamos una administración que sea nuestra aliada y acompañante, que crea y confíe en las empresas de su entorno, que apoye la capitalización de proyectos, que estimule la creación de empresas, que permita el acceso al capital a través del aumento de las políticas de capital riesgo, capital semilla o garantía recíproca, y proporcione avales y préstamos especiales.

La creación de infraestructuras y equipamientos como: centros de empresas, centros tecnológicos, viveros de empresa, incubadoras de empresas, suelos industriales de protección industrial y parques industriales, son herramientas imprescindibles en todos los territorios de nuestra comunidad para un mayor desarrollo económico, para la puesta en marcha de proyectos innovadores y para el crecimiento natural de las empresas del entorno. Convertir la Administración Pública en una aliada consiste en transformarla en una facilitadora de servicios, eficiente y dispuesta, y que por supuesto reduzca sus trámites burocráticos, aumente sus posibilidades telemáticas y permanezca abierta las 24 horas, como corres-

ponde a cualquier ente público o privado, en el mercado global en el que nos encontramos.

Por otra parte, las medidas, programas o acciones que con recursos públicos se dediquen a la actividad empresarial deben ser, siguiendo métodos empresariales, medidos por su coste-eficacia. No podemos permitirnos que las diferentes administraciones (locales, autonómicas, nacionales), entidades y agentes sociales rivalicen por la captación de recursos para poner en marcha ventanillas únicas, parques y recintos tecnológicos, y ayudas para emprendedores o empresarios. Esto multiplica los esfuerzos, los recursos y al hacerse de forma no coordinada no se obtienen los resultados esperados y desmotiva y confunde al empresario o emprendedor.

Seamos imaginativos y pensemos todos, qué usos alternativos y qué nuevas mejoras podremos conseguir con la reasignación de los escasos recursos económicos.

Relaciones Universidad-Empresa

El sistema universitario andaluz alberga hoy a unos 300.000 alumnos de enseñanzas superiores y la oferta académica pública se diversifica a través de todas las provincias. Esta es la gran inversión de futuro en Andalucía.

Se hace necesario una mayor relación Universidad-Empresa que permita convertir la investigación científica en desarrollo económico. Para ello será necesaria una Universidad más abierta al exterior y al tejido empresarial, y establecer los mecanismos idóneos de transferencia en investigación, desarrollo e innovación entre la misma y la empresa.

Además, la formación de nuestros jóvenes universitarios andaluces debe prepararles para el reto de emprender, innovar y crear, es decir, prepararles para transformar la información en sabiduría y la sabiduría en desarrollo económico.

Es imprescindible promover el espíritu innovador y emprendedor en una Universidad burocrática y conservadora. La introducción del cambio cultural en los alumnos y profesores hacia un mayor compromiso, hacia la cultura del riesgo y la rendición de cuentas.

Una Universidad emprendedora es aquella en la que los diferentes responsables, ya sean profesores, o personal administrativo o de servicios tienen espíritu innovador.

Conclusión

La puesta en valor de la figura del empresario en nuestra sociedad, las nuevas fórmulas de financiación para las empresas y emprendedores, y el estímulo y valoración de las políticas de creación de empresas junto a las mejoras de las infraestructuras de los territorios, al aumento de nuestra autoestima como andaluces, y al trabajo conjunto de las distintas administraciones, permitirán, sin duda, construir una Andalucía más emprendedora.

En la Sociedad del Conocimiento y la Información debemos estar preparados para el cambio y afrontarlo de forma rápida y eficiente, sin traumas y pensando en el futuro. No profundizar y afrontar de manera valiente el construir una Andalucía más emprendedora puede suponer para nuestra Comunidad perder de nuevo el tren.

¡Los jóvenes empresarios y emprendedores andaluces estamos dispuestos!



El autoempleo y el empleo irregular

Víctor de Santos Sánchez

Director Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Andalucía

Cuando hace una década se nos hablaba del fenómeno de la "huida del derecho del trabajo" (Prof. Rodríguez Piñero) se hacía alusión a acontecimientos del mercado de trabajo al margen de la regulación de las relaciones laborales, con una doble perspectiva. Desde un prisma tradicional se trataba de prestaciones de actividad ocultas que defraudaban las condiciones de trabajo y de Seguridad Social. La respuesta ante ese fenómeno era de naturaleza correctora, protagonizada por la intervención del control público. Sin embargo, una segunda visión apunta a que dicha huida obedece a que la normativa laboral, excesivamente rígida y proteccionista, está alejada de la realidad económica y social, renunciando a la regulación de la globalidad del mercado. Este planteamiento nos dirige hacia dos objetivos: conseguir una norma que responda a las necesidades del mercado de trabajo y lograr su aplicación generalizada, evitando zonas oscuras. Tales fines condicionan la naturaleza de los instrumentos para alcanzarlos, de una parte las acciones para promover el cumplimiento de la norma y de otra la destinadas a perseguir su vulneración. En este punto hay que preguntarse si el Derecho Social y la Administración Pública atienden al fenómeno del trabajo autónomo y su normalización, en concreto al autoempleo y al empleo irregular.

El autoempleo acredita la capacidad de generar mi propio puesto de trabajo, individual o a través de fórmulas de economía social, según mi competencia profesional para satisfacer las necesidades económicas del mercado. También contribuye a dar respuesta al fenómeno económico del "adelgazamiento del empresario" o estrategia empresarial basada en la descentralización, externalización o el *outsourcing*, vocablo este último de origen anglosajón que se ha definido como "la acción de recurrir a una agencia exterior para operar una función que anteriormente se realizaba por una compañía" (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 30/09/00). El Derecho Social contempla al autoempleo, en su vertiente individual, dentro de un Régimen Especial de Seguridad Social, el de autónomos o trabajadores por cuenta propia, a efectos de su inclusión dentro del Sistema Público de protección social. No ocurre lo mismo con los modelos de economía social que tienden más a la equiparación con los trabajadores por cuenta ajena a través del Régimen General de la Seguridad Social.

Enfrentado con este planteamiento surge el empleo irregular, entendido en términos generales como el oculto o no declarado, y que tiene su manifestación más clara en la realización de una actividad económica por cuenta propia sin comunicar el alta al Sistema de Seguridad Social.

Sin embargo, existe un fenómeno con apariencia de legalidad que también se puede calificar de empleo irregular: el "falso autónomo", aquel que bajo la cobertura de la normativa prevista para el trabajo por cuenta propia es declarado como tal a la Administración Pública, aunque el contenido real de la prestación de sus servicios se corresponda con la de un trabajador por cuenta ajena. Se trata de un fraude de ley donde la solución pasa por aplicar, en lugar de la norma de cobertura, la norma defraudada: la reguladora del trabajo por cuenta ajena.

Los dos supuestos descritos son considerados como empleo irregular por el Parlamento Europeo (Comisión de Empleo y Asuntos Sociales), quien ve en el "falso autónomo" un modo de evitar ilegalmente el establecimiento de una relación laboral regular a fin de lograr ventajas económicas para ambas partes, incluyendo el supuesto de las largas cadenas de subcontratación. El objetivo en estos casos es su afloración y normalización a través de las dos vías públicas ya apuntadas: la promoción y el control. En términos de la Comunicación de la Comisión de la UE (El futuro de la Estrategia Europea de Empleo "EEE") de enero de este año, se trata de transformar el trabajo no declarado en empleo regular mediante una combinación de políticas que incluya acciones preventivas y la aplicación de sanciones.

En Andalucía, con ocasión del anterior Pacto por el Empleo y Desarrollo Económico se distinguió entre ambas, situando dentro de las primeras, de naturaleza preventiva, los programas públicos sobre políticas activas de empleo, apoyo a la economía social, acciones formativas que mejoren la cualificación profesional, apoyo financiero a proyectos de autoempleo o a la modernización empresarial e innovación tecnológica. Entre las segundas, de naturaleza correctora, las basadas en la penalización y agravación de la permanencia en situación irregular a través de una mayor eficacia de los mecanismos de inspección y control.

Centrándonos en estas últimas, partimos del art. 25 de la Constitución Española, que admite la responsabilidad administrativa a través de la sanción y bajo los principios de legalidad y tipicidad. Por ello, el Tribunal Constitucional ha declarado que la responsabilidad administrativa está inspirada en los principios de la responsabilidad penal, como el de interpretación restrictiva de la normativa sancionadora (*odiosa sunt restringenda*).

Tales condicionantes nos conducen a que sólo se puedan perseguir las conductas tipificadas como infracción en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), "Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000", considerando que la LISOS no ofrece un tratamiento unificado del empleo irre-

gular. Y ello porque nuestro Tribunal Constitucional en Sentencia 195/1996 vino a considerar, a efectos de distribución de competencias entre las Comunidades Autónomas y el Estado, que el empleo no es un sector legislativo autónomo, correspondiendo su faceta de políticas activas a la legislación laboral y la de políticas pasivas a la legislación de Seguridad Social.

Dentro de la LISOS, en la materia que abordamos, se considera infracción grave de Seguridad Social "no solicitar la afiliación y alta de los trabajadores por cuenta ajena" (art. 22.2) y "no solicitar la afiliación y alta los trabajadores por cuenta propia" (art. 22.9). Infracciones que serán perseguidas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), a quien corresponde, como servicio público, la vigilancia y control de la normativa de Seguridad Social. Para esta labor la ITSS cuenta con dos instrumentos básicos: el acta de infracción y el acta de liquidación de cuotas. Mientras que el primero entra de lleno en el ámbito del derecho sancionador, con un fin de ejemplaridad y defensa del interés general, el segundo se configura como un medio para exigir las cuotas que debieron ser ingresadas respecto de trabajadores concretos, cuyo sentido se colma a través del futuro reconocimiento de derechos individuales. Como complemento de tales actos, que compelen el patrimonio del responsable, se encuentra el informe a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) proponiendo el alta de oficio de los trabajadores afectados, bien en el Régimen General de Seguridad Social, bien en el Especial de Autónomos.

Indicadas las infracciones y descritos los medios jurídicos para su control, debemos ahora ser conscientes de las dificultades para la detección del empleo irregular. Estas son de diferente clase según se trate de empleo autónomo oculto o de empleo autónomo declarado de forma irregular, al que nos hemos referido como "falso autónomo" por oposición al verdadero autoempleo.

En el caso de empleo no declarado las dificultades son de tipo informativo ¿dónde se presta la actividad? Resulta fundamental para planificar la actividad inspectora el cruce de los datos obrantes en las distintas Administraciones: estatal, autonómica y local, así como la colaboración de las organizaciones sindicales y empresariales, colegios profesionales, otros servicios de vigilancia, etc. Y este problema se agrava si el lugar de trabajo coincide con el domicilio, bien del trabajador bien del cliente, pues se precisa orden judicial o el consentimiento del titular.

Si para la comprobación del trabajo autónomo no declarado las barreras son de tipo fáctico (ubicación y acceso al lugar de trabajo), en el caso del "falso autónomo" son de tipo jurídico, pues se trata de desmontar una apariencia de legalidad y ello precisa de una labor de recopilación y valoración de indicios que permitan una interpretación de situaciones que, es probable, se encuentren a medio camino entre las dos figuras: el trabajo por cuenta ajena y el autónomo, lo que también se ha estudiado bajo el concepto del "trabajo parasubordinado".

Sin embargo, estas dificultades no deben arredrar al control administrativo pues el falso autónomo genera desprotección social, competencia desleal, desmotiva al trabajador autónomo regular y desnaturaliza fórmulas de autoempleo, quedando en manos del empresario, de forma unilateral, la fijación de condiciones en las que se presta la actividad, escapando a la dinámica del mercado y al sistema organizativo de quien lo presta.

Para ilustrar este planteamiento nada mejor que recoger algunas



resoluciones judiciales de actividades por cuenta ajena ocultas bajo el tapiz del autónomo, basadas, en general, sobre el ejercicio de una profesión liberal. Parece que la obtención de un título que habilita para el desempeño de una profesión conduce inexorablemente hacia el trabajo autónomo, sin embargo no necesariamente es así, como se recoge en los siguientes ejemplos:

1º) Redactor de informativos de Televisión Española que suscribe un contrato de arrendamiento civil de servicios y posteriormente es obligado, para seguir prestando servicios, a constituir una Sociedad con la que contrataría TVE los reportajes (la Sociedad la constituyó con su mujer e hijos). El Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Canarias en sentencia de 16 de mayo de 2001 consideró que existía relación laboral con las notas de ajenidad (los reportajes eran ab initio de TVE) y dependencia (periodicidad de reportajes, directrices de TVE sobre los temas de reportaje, utilización de medios materiales de TVE).

2º) Fotógrafo al que la empresa, como colaborador periodístico, suministra las películas, paga sus gastos y retribuye las fotografías, con independencia de que sean publicadas o no, quedando todos los negativos en poder del periódico. El TSJ de Cataluña, en sentencia de 25 de abril de 2001, califica la relación como laboral por entender que hay ajenidad en los medios, frutos y riesgos. En el mismo sentido el Tribunal Supremo en sentencia 19 de julio de 2002.

3º) Arquitecto que tenía un contrato de consultoría y asistencia técnica de un Ayuntamiento, es relación laboral según TSJ de Castilla-La Mancha en sentencia de 22 de marzo de 2002.

4º) Coordinador de deportes contratado para realizar tareas de



animación y promoción deportiva para los Ayuntamientos firmantes de Convenio de Colaboración con la Diputación. El TSJ de Aragón en sentencia de 21 de enero de 2002 califica la relación como laboral, ya que la Mancomunidad no se conformaba con la obtención de un resultado sino que exigía la realización diaria de las tareas de una forma concreta.

5º) Médicos colegiados que realizaban reconocimientos médicos en centros habilitados por la Jefatura de Tráfico para la obtención o renovación de permisos y cuyo titular es el Colegio Oficial de Médicos. La sentencia del TSJ de Navarra de 30 de diciembre de 2000 califica a este último como empresario y la relación con los médicos de laboral, al fijar las retribuciones, impartir instrucciones, controlar el cumplimiento y dirigir el centro de reconocimientos.

6º) En definitiva, como indica la sentencia del TSJ de País Vasco de 10 de julio de 2001, la delimitación del contrato de trabajo frente al contrato mercantil reside en el contenido de la relación que se desenvuelve entre las partes, siendo datos meramente accesorios la existencia de facturas en las que conste el IVA, el alta en el RETA, la licencia fiscal o el IAE.

7º) Mención aparte merece el teletrabajo. El TSJ de Asturias en sentencia de 16 de marzo de 2001 aborda el caso de un colaborador periodístico al que se encarga la cobertura informativa de una comarca y que trabaja en conexión informática directa con la redacción. Califica la relación de laboral porque existe una previa delimitación en las tareas informativas, siendo indiferente que no se acuda al centro a trabajar, pues el sistema informático permite el intercambio constante de información en tiempo real y el control empresarial.

Estos ejemplos, que tienen su base en el estudio de si la relación jurídica con el empresario es o no laboral, conducen al estudio de la competencia del orden jurisdiccional social en el ámbito de las

infracciones administrativas.

Las actas de infracción y liquidación, en cuanto actos administrativos, son revisados por la jurisdicción contenciosa-administrativa. Sin embargo, es evidente que el tema de los "falsos autónomos" entra de lleno, por el fondo del asunto, en el ámbito competencial del orden jurisdiccional social, y su pronunciamiento sobre la existencia o no de relación laboral se va a convertir en una cuasi cuestión prejudicial social respecto del orden contencioso-administrativo. A la decisión del juez de lo social sobre la naturaleza de la relación jurídica se puede llegar por dos vías:

- A) Una de ellas promovida por la propia Administración, a través del procedimiento de oficio previsto en el art. 149.1 de la Ley de Procedimiento Laboral, suspendiendo la tramitación administrativa del expediente sancionador y de liquidación y estando a resultados de la decisión judicial para proseguir o archivar las actas afectadas.
- B) Otra, a través de la impugnación del alta de oficio resuelta por la TGSS a propuesta de la ITSS. Si el juez de lo social anula dicha alta, procede la anulación de las actas de infracción y liquidación.

Con ambos mecanismos de control judicial de las actuaciones de la ITSS, respecto de esta parcela del empleo irregular, quedan sobradamente garantizados los derechos de los ciudadanos frente al intervencionismo administrativo. Y si esto es así, nos queda concluir que este tipo de intervención administrativa en el mercado de trabajo es fundamental, pues difícilmente se va a perseguir el empleo irregular a través de una judicialización basada en la demanda de la parte que se ve compelida a sumergirse para obtener un trabajo y menos aún si nuestro sistema judicial es reacio a resoluciones puramente declarativas.

El empleo estable ¿cuestión de pequeñas empresas?

Francisca Quintero Aguilar
Empresaria, directora de las firmas Studio Center y Paidá Cable

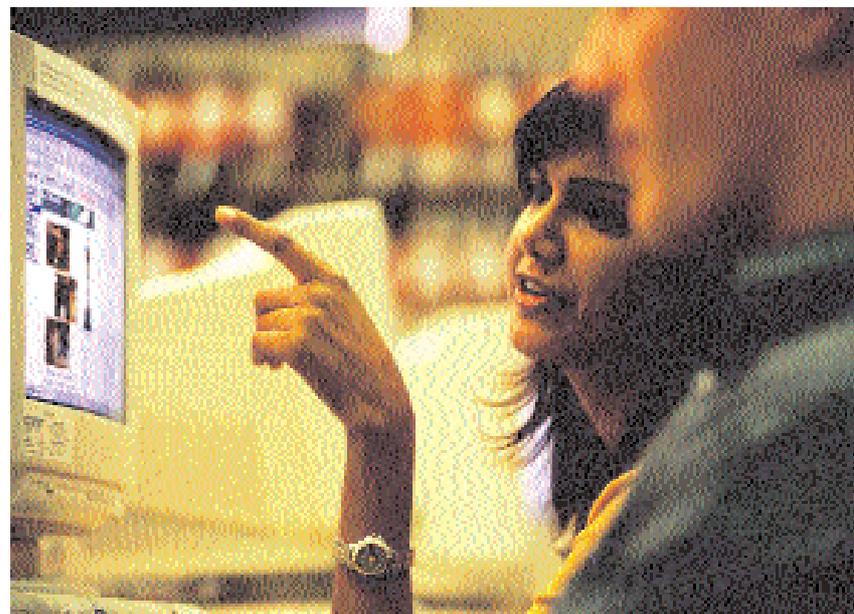
La concentración del sector del cable en España, la reciente OPA sobre la filial de internet, la fusión de las plataformas digitales y la quiebra de muchas empresas tecnológicas evidencian una realidad: la gran burbuja creada en torno a las Nuevas Tecnologías y la "liberalización" de las Telecomunicaciones ha estallado con la consecuente pérdida de puestos de trabajo.

Si analizamos los titulares de prensa en referencia a lo acontecido en el mercado de las Telecomunicaciones y las Nuevas Tecnologías desde 1996 hasta el 2003, llegamos a la conclusión que los grandes analistas del Sector, al igual que los cientos de folios que engrosaban los proyectos de viabilidad económica de las super-operadoras del cable y plataformas digitales, como mínimo, estaban equivocados. Las expectativas de negocio se sobredimensionaron tanto que la burbuja acabó estallando.

Mientras tanto, las pequeñas empresas locales -desde el operador del Cable Histórico a los Servicios Audiovisuales- pertenecientes al Sector de las Telecomunicaciones, que si tenían un profundo conocimiento del negocio y de las preferencias del público pero que nunca fueron objeto de titulares en los periódicos, ni contaron con una legislación favorable y tampoco pudieron contar con grandes avalistas financieros para la realización de inversiones a las cuales tuvieron que enfrentarse hipotecando sus patrimonios personales, a pesar de todo..... han sido capaces de adaptarse a los cambios tecnológicos y ofertar un producto de calidad que les ha permitido conservar lo que ellos consideran los mayores activos del negocio: la clientela y los puestos de trabajo.

Este breve análisis de la situación nos indica una vez más un ejemplo del porqué el 80% del empleo en este país lo crean las pequeñas empresas. La mayoría están dispuestas a renunciar a los beneficios durante un mayor periodo de tiempo con tal de sacar sus proyectos adelante, la satisfacción que les produce la posibilidad de crear algo de lo que están plenamente convencidos sustituye en muchas ocasiones lo estrictamente económico. Ese empeño es el que hace que este tipo de empresas se mantengan, crezcan, sean competitivas y eviten los cierres automáticos que si se producen en las grandes.

De las características de este empresariado se beneficia el conjunto de la sociedad y muy especialmente el empleo, sin embargo de los apoyos institucionales tradicionalmente han sido benefactoras las grandes compañías. Éstas irrum-



pen en el mercado con algo con lo que las pequeñas no pueden competir, concretamente en el sector de las Telecomunicaciones; las fabulosas campañas de marketing, las promesas de inversiones multimillonarias y de creación de miles de puestos de trabajo "fijos" son suficientes para obtener todo tipo de facilidades para su implantación. Lo triste es que después no se fiscalice por parte de la Dirección General de Telecomunicaciones del Ministerio correspondiente el cumplimiento de tales promesas, en la mayoría de los casos no llegan a materializarse ni en un 20%, por lo que nuevamente los engañados somos todos.



Ante este panorama, parece que se están produciendo movimientos hacia lo tangible, lo real y concreto, en definitiva hacia las numerosas pequeñas empresas que generan riqueza porque sus beneficios no se van fuera, se invierten y quedan aquí. Después de lo acontecido el camino a seguir esta muy claro: huir de las burbujas y apostar por lo que tenemos para a partir de ahí empezar a crecer. Un dato esperanzador es la aplicación de medidas de discriminación positiva iniciadas por la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico en favor de las empresas de menor tamaño en cuanto a incentivos, una apuesta importante pero no suficiente.

Los cambios deben producirse desde la raíz, desde la misma legislación estatal, es inadmisibles que los pequeños empresarios autónomos que contribuyen a la creación de empleo -el propio además de los contratados- se encuentren desprotegidos en cuanto a las prestaciones por desempleo si finalmente su proyecto fracasa.

En el mismo sentido y con la Ley de Telecomunicaciones actual, ha quedado muy claro que basándonos exclusivamente en las reglas del mercado, no se ha producido el equilibrio necesario generador de empleo estable en el sector. La Administración Estatal debe corregir esos desequilibrios desde la elaboración de normas que permitan la optimización de los recursos existentes en el tejido empresarial actual para aprovechar todas las sinergias, no podemos caer nuevamente en el error de despreciar el conocimiento y la experiencia de las pequeñas empresas y seguir favoreciendo la concentración del sector en muy pocas manos. De seguir así, tendríamos que preguntarnos ¿se trata de una Liberalización de las Telecomunicaciones o del traspaso del monopolio público al monopolio privado?

Con respecto a las subvenciones a la inversión destinadas a las pequeñas empresas deberían ser diferenciadas en función de las necesidades reales de una empresa de nueva creación a las de una en activo, lógicamente la primera necesita contratar a la plantilla para empezar a funcionar, la segunda ya cuenta con ella. Actualmente, la mayoría de las subvenciones que provienen de los fondos europeos condicionan también a las que ya tienen suficiente personal a crear nuevos si quieren acceder a la subvención. Con lo cual, estas empresas se enfrentan al dilema de solicitar la ayuda o desistir porque la subvención se destinaría íntegramente al mantenimiento del puesto durante 5 años y no a la materialización tecnológica necesaria que le permitiría competir y garantizar la continuidad de la totalidad de la plantilla, sin duda es importante crear empleo pero en igual medida consolidar el existente.

En cuanto a la formación del personal, sería mucho más efectiva si las ayudas se centraran en la cesión temporal de monitores cualificados que impartieran sus clases en los centros de trabajo de las empresas solicitantes de una forma rotativa. De esta forma, el aprendizaje se realizaría en el mismo entorno donde el trabajador realiza sus tareas diarias y donde se le va a dar respuesta a los problemas que se le plantea en su jornada laboral. Este sistema sería mucho más efectivo tanto desde el punto de vista práctico como económico, la formación se realizaría directamente sin intermediarios y la Administración Pública se ahorraría inversiones en medios técnicos e infraestructuras al utilizarse los de las empresas solicitantes.

Publicaciones



Instrumentos para el conocimiento del mercado del trabajo (2002) 397 páginas

Edita: Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico

Este libro ha sido editado para servir de ayuda a los Orientadores de los diferentes Servicios de Orientación que componen la red Andalucía Orienta. El objetivo del mismo es contribuir al conocimiento y acercamiento, por parte de los profesionales, al mercado de trabajo, dotándoles de las herramientas precisas para abordarlo, tanto en el plano conceptual como en el práctico. Incluye, como materiales de apoyo para los orientadores, actividades recomendadas, documentación diversa, orientaciones de referencia, etc; de las cuales podrán hacer uso en función de su nivel de adecuación a las necesidades planteadas por cada una de las personas atendidas.

Este libro podrá ser consultado en los Centros de Referencia para la Orientación de cada una de las provincias, cuyo directorio puede encontrarse en la web del Servicio Telemático de Orientación: www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/empleo/orienta

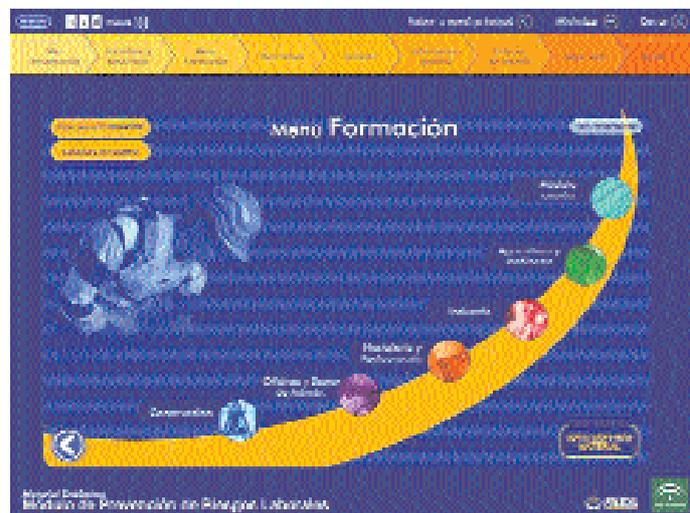
Material didáctico para el módulo de prevención de riesgos laborales en los cursos de FPO (2003)

La Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico pone a disposición de todos los/as profesionales y alumnos/as de Formación Profesional Ocupacional un material didáctico en formato Web sobre Prevención de Riesgos Laborales elaborado por la empresa Prescal, S.L., con el objetivo de contribuir al desarrollo de una cultura preventiva en el trabajo.

Este material supone una actualización y optimización del Maletín de Orientación para la Prevención de Riesgos Laborales editado y difundido por esta Consejería el año anterior, ampliando tanto el colectivo beneficiario - alumnos y formadores -, como las potencialidades del recurso, que permite su utilización en las distintas modalidades de formación - presencial y a distancia -, gracias al uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

Para acceder al material consultar en la página Web de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, en el portal de Empleo, y dentro de este, en el apartado de Materiales Didácticos de Formación Profesional Ocupacional o bien directamente en la dirección:

www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/empleo/prevencionfpo



Colección de monografías para la búsqueda de empleo (2002-2003)

Edita: Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico

Entre las actuaciones que la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico pone en marcha en apoyo de la población desempleada andaluza, para la búsqueda de empleo, se halla la realización de esta colección de monografías. La colección comprende un total de 11 títulos, todos ellos con temáticas de interés para el mejor desenvolvimiento por el mercado laboral. Están dirigidas a personas desempleadas en general y están escritas con un lenguaje claro y directo. Los contenidos son eminentemente prácticos con sugerencias precisas para afrontar determinadas circunstancias.

Todas ellas contienen ilustraciones cargadas de simbolismo sobre las diferentes situaciones y vivencias ante el empleo pretendiendo así, además, amenizar su lectura.

Los once títulos pueden ser consultados y descargados, en PDF desde la web del Servicio Telemático de Orientación: www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/empleo/orienta



Boletín Equal (2003) 16 páginas

Edita: Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico

La Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico pone a disposición de las distintas agrupaciones de desarrollo, entidades y profesionales andaluces un boletín informativo sobre la Iniciativa Comunitaria Equal en Andalucía.

La nueva publicación periódica ofrece información acerca de todas aquellas dimensiones y aspectos relacionados con el desarrollo de los diferentes proyectos que se llevan a cabo desde Andalucía. En este sentido, el número de lanzamiento (marzo 2003) dedicó su contenido a ofrecer un resumen de las ponencias e intervenciones realizadas durante el Encuentro "La Iniciativa Comunitaria Equal en Andalucía" celebrado en Granada los días 2 y 3 de diciembre de 2002.

El Boletín Equal nace con el propósito de que los propios proyectos sean en buena medida responsables de su contenido. En próximos números los proyectos en marcha encontrarán en las páginas del boletín un espacio para dar a conocer las experiencias y resultados que vienen alcanzando.

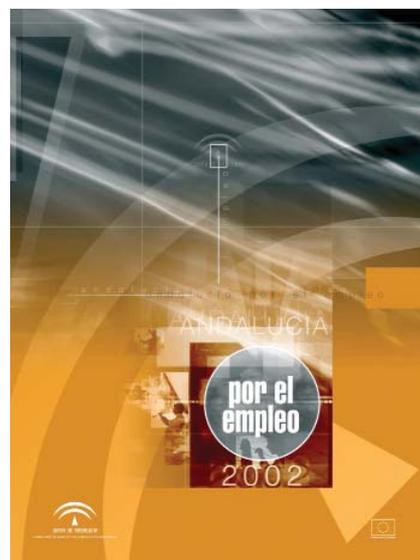
Esta publicación se podrá solicitar la dirección de correo electrónico: proyectos.equal@juntadeandalucia.es

Andalucía por el Empleo (2003) 250 páginas

Edita: Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico

Sale a la luz el libro de las Jornadas "Andalucía por el Empleo", celebradas en Sevilla, los días 24 y 25 de octubre de 2002. En él se recogen las intervenciones realizadas por los ponentes en los distintos Foros, así como las conclusiones a las que se llegaron. Éstas son el resultado de las opiniones de las personas que participaron en los Foros de Debate, abiertos al efecto, vía internet y de las intervenciones habidas en los mismos, en el transcurso de las Jornadas.

Este libro podrá ser consultado y descargado desde la web: www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/empleo/orienta



Teleformación E-Learning. 12 Respuestas básicas (2003) 25 páginas

Edita: Universidad de Sevilla

Financia: Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico

El avance en la tecnología de la información y la comunicación y las nuevas tendencias en formación abogan por la Teleformación como un modelo de educación a distancia flexible y abierto capaz de adaptarse a las circunstancias particulares de las personas.

Con este Manual divulgativo sobre Teleformación, alumnos y profesionales de la FPO encontrarán los conocimientos básicos y precisos, que les permitirán adquirir prácticas correctas para el desarrollo de acciones formativas a través de esta modalidad.

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



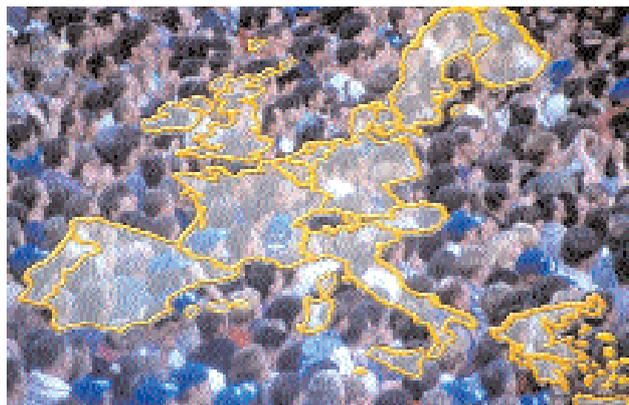
Glosario

La Acción 3 de la Iniciativa Comunitaria EQUAL

La Acción 3 es la tercera fase de trabajo de la nueva Iniciativa Comunitaria de Recursos Humanos Equal (2001-2006), destinada a la detección y difusión de aquellas actuaciones desarrolladas en cada una de sus áreas temáticas: inserción, lucha contra el racismo y la xenofobia, creación de empresas, adaptabilidad e igualdad de oportunidades, cuya aplicación o resultados se consideren ejemplares (buenas prácticas).

Los proyectos Equal tienen en la Acción 3 una oportunidad de establecer de manera sistemática y organizada los mecanismos de creación y difusión necesarios para conformar redes temáticas para la transferencia (mainstreaming) tanto a nivel horizontal como vertical, de sus mejores resultados, a las políticas de empleo.

Para llevar a cabo este objetivo, la Acción 3 contempla la realización de dos actuaciones, por un lado, las desarrolladas por la Comisión Europea y la Autoridad de Gestión (UAFSE) mediante la promoción de redes de carácter temático (Grupos Temáticos Europeos y Nacionales), y, por otro, las actuaciones presentadas por las propias Agrupaciones de Desarrollo Equal,



mediante propuestas específicas que podrán ser financiadas con cargo a la reserva de gasto de Acción 3. Entre las actividades para la detección y difusión destacan el desarrollo de talleres, seminarios temáticos y foros de trabajo para establecer los mecanismos necesarios que influyan sobre la transferencia de buenas prácticas.

Preguntas y respuestas

¿Qué son los Grupos Temáticos de la Iniciativa Comunitaria Equal?

La Estrategia Europea por el Empleo promueve la modernización del modelo social europeo mediante la coordinación de las políticas nacionales de empleo y de lucha contra la exclusión social. La Iniciativa Comunitaria Equal se presenta como un instrumento de la política europea de empleo para la puesta en marcha de acciones innovadoras en materia de lucha contra la discriminación y desigualdad en el mercado de trabajo europeo, y en particular, en los ámbitos de la inserción, la lucha contra el racismo y la xenofobia, la creación de empresas, la adaptabilidad y la igualdad de oportunidades.

Con objeto de detectar y difundir las prácticas innovadoras desarrolladas en cada uno de los ámbitos mencionados, se han puesto en marcha una serie de grupos temáticos de trabajo a dos niveles: europeos y nacionales, cuyo fin último es provocar una transferencia tanto horizontal (transferencia de lecciones aprendidas a organizaciones similares) como vertical (transferencia de lecciones aprendidas e integración de resultados en

las políticas regionales, nacionales o europeas), de las buenas prácticas innovadoras desarrolladas por los proyectos Equal. Los grupos temáticos europeos están compuestos por la Comisión Europea, los representantes de los grupos temáticos nacionales y los promotores de proyectos que *a priori* se hayan detectado como un ejemplo de buenas prácticas. Y persiguen de modo específico conectar las prioridades de las políticas europeas con cada uno de sus ámbitos de actuación a través de la difusión de las buenas prácticas detectadas, de una forma lo más sistematizada posible.

Los Grupos Temáticos Nacionales, por su parte, están compuestos por la Autoridad de Gestión (UAFSE), los gobiernos regionales y organizaciones nacionales del tercer sector. Sus objetivos y contenidos de actuación transcurren paralelos a los europeos, haciendo hincapié en las prioridades políticas españolas a partir de la detección de las buenas prácticas de los proyectos seleccionados para formar parte de estos grupos.

Noticias



Visita de Manuel Chaves al Consorcio de Mijas

El Presidente de la Junta de Andalucía, Manuel Chaves González, visitó el pasado día 6 de mayo las obras de construcción del Centro Andaluz de Formación Integral de las Industrias del Ocio, ubicado en el núcleo de la Cala de Mijas, en Málaga.

En esta visita, el presidente de la Junta de Andalucía comprobó personalmente el buen desarrollo de las obras de construcción del futuro centro formativo, que tendrá como resultado más inmediato el inicio de la actividad formativa en el mes de octubre del presente año, con la impartición de las especialidades formativas de Alojamiento, Ferias y Congresos, Agencias de Viajes e Información y Comercialización. La inauguración del Centro de Formación Integral esta prevista para el primer trimestre del año 2004.

Sevilla acoge el I Encuentro de Agentes Tecnológicos

La Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico organizó el pasado 14 de marzo el I Encuentro de Agentes Tecnológicos de Andalucía en el que han participado los 92 que hasta ese momento estaban calificados como tal en la Red Andaluza de Innovación y Tecnología (RAITEC) y que dan servicios en el Portal de la Innovación (<http://www.raitec.es>).

En estas jornadas se ha presentado la orden que recogerá las ayudas económicas para estos agentes tecnológicos y que establecerá incentivos que irán hasta un 75% de la inversión, según sea la iniciativa que se acometa y los efectos que tengan para el tejido productivo andaluz. Los proyectos que se podrán acoger a este sistema de ayuda deben tener una duración mínima de dos años y los agentes promotores deberán aportar como mínimo el 25% del coste objeto de la ayuda.



Málaga celebrará la IV Muestra de las Profesiones y el Empleo

Los próximos días 5, 6 y 7 de noviembre, se va a celebrar en el Palacio de Congresos de Málaga la IV edición de la Muestra de las Profesiones y el Empleo, denominada "Empléate 2003".

El objetivo general de la Muestra es exponer a la sociedad los instrumentos, procedimientos y mecanismos que en la Comunidad Autónoma de Andalucía facilitan y coadyuvan a la creación y el mantenimiento del empleo, haciendo especial hincapié en las actuaciones de formación profesional que favorecen la puesta al día de los conocimientos y optimizan las habilidades de acceso al mercado de trabajo.

"Empléate 2003" va dirigida a alumnos que finalizan los diferentes ciclos educativos y deben plantearse su modo de insertarse, ya sea en el mercado laboral, o en una formación que les capacite profesionalmente para esa inserción;



a demandantes de empleo; y a los profesionales del sector: gestores/as de centros, profesorado, orientadores/as, tutores de empresas, etc.

Como en ediciones anteriores, la Muestra de las Profesiones y el Empleo contará con un espacio para una exposición y un foro de debate. El espacio para la exposición será protagonizado por centros y entidades públicos y privados, que participen activamente en la formación profesional y el empleo. En el foro de debate se incluirán conferencias de expertos nacionales e internacionales en materia de formación profesional y empleo; grupos de debate que reflexionarán sobre el presente y el futuro de la formación profesional y el empleo en Andalucía; encuentros de profesionales, etc.



Presentación del Centro de los Servicios del Corcho

El pasado día 18 de marzo, se celebró en Sevilla la Jornada de presentación del Centro de Servicios del Corcho, con el objetivo de poner a disposición del sector corchero una herramienta virtual de información y comunicación. El evento estuvo organizado por la Dirección General de Formación Profesional Ocupacional, en colaboración con la empresa Fondo Formación, y constituyó un lugar de encuentro donde expertos, empresarios y entidades públicas y privadas vinculadas al sector, debatieron sobre las posibilidades que este portal Web tiene para todos los profesionales del Corcho. La Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico pone dicho portal a disposición de todas las personas interesadas en esta materia en la dirección de Internet: <http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/empleo/cscorcho>



I Encuentro Nacional contra el Acoso Moral en el Trabajo

Coincidiendo con la celebración de las II Jornadas Andaluzas contra el Acoso Moral en el Trabajo, se desarrolló el I Encuentro Nacional de Asociaciones y Foros contra el AMT a iniciativa de la Asociación Andaluza Contra el Acoso Moral en el Trabajo (ASACAMT) que fue quien organizó íntegramente el evento con la colaboración de la Junta de Andalucía, a través de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico. Todas las actividades se llevaron a cabo en la Residencia Tiempo Libre de Marbella, durante los días 9 al 11 de mayo, con el propósito de impulsar el papel de las asociaciones como plataforma principal no sólo de acogida, apoyo y defensa de los afectados, sino también de análisis y articulación de los diversos ámbitos implicados en el tema (más información en: <http://www.asacamt.es.vg>).



DISCAP 2003: encuentro de personas con discapacidad

Sevilla acogió el pasado mes de mayo la III Edición de DISCAP, una feria bienal que muestra la realidad social de las personas con discapacidad en todas sus facetas. Este acontecimiento es fruto de la colaboración del Comité de Entidades Representantes de Minusválidos (CERMI Andalucía), la Junta de Andalucía, que participa a través de sus respectivas consejerías, y la institución ferial FIBES, con la colaboración del Fondo Social Europeo. El perfil de los visitantes son personas con discapacidad; con movilidad reducida, permanente o temporal; y personas mayores, en las que su nivel de dependencia puede demandarle los mismos servicios. La feria trata, por un lado de recoger la opinión de los ciudadanos con discapacidad, en cuanto a sus dificultades para desenvolverse en el entorno de la ciudad, y por otro de recoger propuestas para resolver tales problemas. Por otra parte, se contribuye a un diagnóstico más ajustado de la realidad, ofreciendo la posibilidad de detectar nuevos retos.



El Centro CAILU, premio Meridiana del IAM

El Centro Andaluz de Integración Laboral Unificada (CAILU), ha sido uno de los galardonados de los premios Meridiana 2003, que entrega el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM). Los premios fueron presididos por el presidente del Gobierno Andaluz, Manuel Chaves, el consejero de la Presidencia, Gaspar Zarrías, y la directora del IAM, Teresa Jiménez. Los otros galardonados en esta ocasión han sido la escritora Dulce Chacón, la militante feminista Teresa Alba, y el periodista radiofónico Iñaki Gabilondo. CAILU es el primer centro laboral de España cuyas trabajadoras tienen alguna discapacidad provocada por la violencia de género. Actualmente en Andalucía hay más de 80 mujeres en esta situación que buscan empleo. La empresa de Alcalá de Guadaíra, que cuenta con siete trabajadoras, se dedica a las artes gráficas y el último pedido que tiene en cartera es el regalo de Navidad para el personal del Congreso de los Diputados de Madrid.

Aprobada la nueva estructura del Servicio Andaluz de Empleo

El Consejo de Gobierno ha nombrado al secretario general de Empleo de la Junta, Rafael Herrera Gil, como gerente del Servicio Andaluz de Empleo (SAE). Asimismo, el Consejo ha aprobado los nombramientos de los responsables de las distintas áreas de este organismo autónomo adscrito a la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico: Antonio Toro Barba, director general de Intermediación; Esperanza Perea Acosta, directora general de Fomento del Empleo; Juan Manuel Fuentes Doblado, director general de Formación Profesional Ocupacional, y Manuel Adame Barrios, secretario general.

El nuevo gerente del SAE, **Rafael Herrera Gil**, nació en Sevilla en 1952 y es catedrático de Física y Química. Actualmente es secretario general de Empleo de la Junta de Andalucía, cargo que asumió este año tras estar al frente de la Dirección General de Formación Ocupacional desde mayo de 2000. Con anterioridad, entre 1988 y 1997, Rafael Herrera desempeñó varios puestos de responsabilidad en la Consejería de Educación y Ciencia, donde fue coordinador general de la Dirección General de Personal y director general

de Recursos Humanos. También ha sido gerente del Consorcio Escuela de Formación de Artesanos de Gelves (Sevilla).

Antonio Toro Barba, nombrado director general de Intermediación del SAE, nació en la localidad onubense de Niebla en 1959. Es licenciado en Psicología por la Universidad de Sevilla y funcionario de carrera del Cuerpo Superior Facultativo de la Junta de Andalucía. Entre 1995 y 2000 ocupó el puesto de director general de Formación Profesional Ocupacional y Empleo en la anterior Consejería de Trabajo e Industria. Desde mayo de 2000 es director general de Empleo e Inserción en la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico.



De izquierda a derecha, Juan Manuel Fuentes, Manuel Adame, Rafael Herrera, Antonio Toro y Esperanza Perea.

Esperanza Perea Acosta, que estará al frente de la Dirección General de Fomento del Empleo del SAE, nació en Sevilla en 1964 y es licenciada en Derecho por la Universidad de Sevilla. Funcionaria del Cuerpo de Gestión Administrativa y del Cuerpo Superior de Administradores de la Junta de Andalucía, Esperanza Perea ha ocupado desde 1995 diversas jefaturas de servicio relacionadas con la planificación y ejecución de las políticas de empleo. Actualmente es responsable del Servicio de Inserción Laboral y Programas Comunitarios de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico.

Por su parte, **Juan Manuel Fuentes Doblado**, director general de Formación Profesional Ocupacional del SAE, desempeñaba desde el pasado mes de febrero este mismo cargo en la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico. Funcionario del Cuerpo Superior de Administradores de la Junta de Andalucía, entre 1992 y 1996 estuvo al frente del Servicio de Formación e Inserción Profesional de la Delegación de Trabajo e Industria en Sevilla. Desde 1996 hasta febrero de este año ocupó la jefatura del Servi-

cio de Gestión de Formación Profesional Ocupacional.

Finalmente, **Manuel Adame Barrios**, nombrado secretario general del SAE, nació en Écija (Sevilla) en 1966 y es licenciado en Derecho y Diplomado en Derecho Comunitario Europeo por la Universidad de Sevilla. Actualmente desempeñaba el cargo de secretario general de la Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía en Sevilla, para el que fue designado en 1999. Manuel Adame es funcionario de carrera del Cuerpo Superior de Administraciones Generales de la Junta y profesor tutor del Centro Asociado de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) de Sevilla.

Los directores de oficinas del SAE repasan nuevas estrategias

El consejero de Empleo y Desarrollo Tecnológico, José Antonio Viera, presidió el pasado 11 de junio una jornada de trabajo con los responsables del Servicio Andaluz de Empleo (SAE), directores de las oficinas del servicio público y los delegados de este departamento en las provincias. El objetivo de este encuentro ha sido analizar la situación actual del servicio y repasar las estrategias que la Junta de Andalucía quiere introducir en el SAE para desarrollar un nuevo modelo de gestión de las Políticas Activas de Empleo. Esta reunión se enmarca en el conjunto de contactos que el personal técnico de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico está manteniendo con los responsables del INEM, con el objetivo de ejecutar el traspaso recibido de la manera más efectiva para la sociedad y sin que se produzcan situaciones negativas para el nuevo personal que ha asumido la Junta de Andalucía.



El Consejo de Administración del SAE está formado por un total de 18 miembros, más el presidente que es José Antonio Viera. Nueve son nombrados por la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, cuatro por los sindicatos CCOO y UGT, otros cuatro por la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA) y uno por la Federación Andaluza de Municipios y Provinciales (FAMP).

La Revista de Empleo se lee también en Internet

- Consulta on line de los artículos publicados
- Descargas en formato PDF con el formato original de la Revista
- Hemeroteca virtual con acceso a números atrasados
- Búsqueda de artículos
- Galería fotográfica

número 3 · junio 2003



número 2 · febrero 2003



número 1 · octubre 2002



Acceda a través de la dirección:

<http://www.juntadeandalucia.es/emleoydesarrollotecnologico/empleo/revistaempleo>



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

Revista de Empleo
Consejo de Redacción
Polígono Hytasa, c/ Seda, nave 5
41080 · Sevilla
Fax: 955 033 541
email: revistaempleo.cedt@juntadeandalucia.es

iniciativa comunitaria

EQUAL
Andalucía
Periodo 2001-2004

Cooperación transnacional para promocionar nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase en relación con el mercado de trabajo

área temática:

Creación de empresas

Abrir el proceso de creación de empresas a todos



Proyectos promovidos por Agrupaciones de Desarrollo en los que participa la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía

nombre del proyecto:

ámbito de intervención

• Almería Emprende	Almería capital
• Clave & Laboro	8 municipios de la provincia de Sevilla
• Equal: La Oportunidad de Emprender en el Norte de Córdoba	Valle Guadiato y Los Pedroches (Córdoba)
• Pioneros 106	Andalucía (29 municipios)
• Vía Verde para Emprender	Municipios de Cádiz (2), Sevilla (7) y Málaga (3)

Inversión total prevista: 9,96 millones de euros
Número de Proyectos: 5

Más información en el portal Equal:

<http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/empleo/equal>



JUNTA DE ANDALUCÍA

Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO



FONDO SOCIAL EUROPEO