

# EMPLEO #16

año 6 - octubre de 2007

**EN PORTADA**

## Empleabilidad y competitividad

**ENTREVISTA**

**Manuel CHAVES**

Presidente de la Junta de Andalucía

**LA TRIBUNA**

**Antonio FERNÁNDEZ**

Consejero de Empleo de la Junta de Andalucía

**Jesús CALDERA**

Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales

**OBSERVATORIO**

**Plan de Empleabilidad**

para Personas con Discapacidad 2007-2013

**EXPERIENCIAS  
DE EMPLEO**

**Balance Plan Más Autónomos**



Servicio Andaluz de Empleo  
**CONSEJERÍA DE EMPLEO**

# SIENDO AUTÓNOMO TODO SON DESVENTAJAS

ahora ser autónomo es un buen negocio



**PLAN MÁS  
AUTÓNOMOS**  
Infórmate en  
**902 501 550**

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

Ahora las autónomas y autónomos andaluces cuentan con un Plan que les ofrece más apoyo económico y asesoramiento para iniciar o mantener su negocio. Además de ofrecerles todas las facilidades para contratar más trabajadores, con más formación y seguridad laboral. Si buscas trabajo, aprovéchalo. Porque ser autónomo es un buen negocio.



Andalucía  
al máximo

**Edita**

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

**Consejo de Redacción**

**Presidente:** Consejero de Empleo

**Vicepresidente:** Viceconsejero de Empleo

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

**Comité de Redacción**

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

**Firmas**

Antonio Fernández, Jesús Caldera, Manuel Chaves, Carmen Martínez Aguayo, Jesús María Rodríguez Román, Joaquín J. Galán Pérez, Mercedes Rodríguez-Piñero, Juan Pérez Pérez, Josefa Castillejo, Alfonso Díaz Abajo, Ignasi Brunet Icart, Isidro Maya Jariego, Juan Miguel de Pablo Urban.

**Colaboradores**

Enrique Ariza, Antonio Báez, María José Benítez, Nuria Bolaños, Ginés Cabanes, María José Cañete, Ana Caravaca, María Carril, Olga García, Carmen Ibanco, Pedro Legerén, José Juan León, Susana Muñoz, Eva Navarrete, Inmaculada Rincón, M<sup>a</sup> Alegría Navarrete, Ricardo Panzuela, Isabel Pérez, Federico Pozo, M<sup>a</sup> Dolores Porras, Fernando Repiso, Pablo Román, M<sup>a</sup> Dolores Rosell, Rafael Rossi, Rosa Villegas.

**Agradecimientos**

Juan Rodríguez Cordobés, José Orantes Bermejo, Gabinete de prensa del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Gabinete de prensa Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa, Gabinete de prensa CCOO-A, Gabinete de prensa UGT-A, Oficina del Portavoz de la Junta de Andalucía, Timón Rumbos Creativos, Ricardo Panzuela, Isabel Pérez.

**Realización**

Cortijo y Asociados / DEC

**Imprime**

Artes Gráficas Gandolfo

**Depósito Legal**

SE-3609-02

**ISSN**

1695-6540

**Tirada**

20.000 ejemplares

**Fotografía**

Consorcio Escuela de Artesanos de Gelves, Escuela Taller Finca Apícola Berta Wilhemi, Oficina del Portavoz de la Junta de Andalucía.

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

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

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

|           |   |
|-----------|---|
| <b>02</b> | <b>LA TRIBUNA</b>   |
| 02        | > Antonio Fernández, consejero de Empleo de la Junta de Andalucía                                 |
| 05        | > Jesús Caldera, ministro de Trabajo y Asuntos Sociales   |
| <b>08</b> | <b>EN PORTADA</b>   |
|           | > Empleabilidad y competitividad  |
| <b>18</b> | <b>ENTREVISTA</b>   |
|           | > Manuel Chaves, presidente de la Junta de Andalucía  |
| <b>22</b> | <b>OBSERVATORIO</b>   |
| 22        | > Nuevos instrumentos para el fomento de la empleabilidad y la calidad en el empleo               |
| 26        | > Plan de Empleabilidad para Personas con Discapacidad  |
| 29        | > Estudio sobre Programa de Escuelas Taller y Proyectos de Interés General y Social               |
| <b>32</b> | <b>A DEBATE</b>   |
| 33        | > Estrategias de empleabilidad en la Unión Europea  |
| 36        | > El dilema de los trabajadores extranjeros: la empleabilidad en un mercado de trabajo segmentado |
| <b>40</b> | <b>EXPERIENCIAS DE EMPLEO</b>   |
| 41        | > Balance Plan Más Autónomos  |
| 45        | > Consorcio Escuela de Formación de Artesanos de Gelves   |
| 47        | > Taller de Empleo Finca Apícola Berta Wilhemi  |
| 49        | > La Red Eures  |
| <b>52</b> | <b>PRIMERA LÍNEA</b>  |
| 52        | > La orientación profesional en la Red Andalucía Orienta  |
| <b>54</b> | <b>AL DÍA</b>   |
| <b>61</b> | <b>RECURSOS DE EMPLEO</b>   |





**Antonio Fernández García** es natural de Jerez de la Frontera (Cádiz), donde nació en 1956. Padre de dos hijos, es licenciado en Derecho, en la especialidad de Derecho de Empresa, por la Universidad de Sevilla. Ha sido profesor asociado en este centro universitario y en el de Cádiz. Como abogado laboralista ejerció en las asesorías jurídicas de CC.OO. y UGT.

En 1995 fue nombrado viceconsejero de Trabajo y Asuntos Sociales y en junio de 1996 viceconsejero de Trabajo e Industria. También fue delegado provincial de Agricultura y Pesca en Cádiz durante 1994.

Ha sido concejal en el Ayuntamiento de Jerez de la Frontera durante once años y diputado provincial de Cádiz durante siete. También estuvo al frente de la vicepresidencia de esta institución durante cuatro años.

En la anterior legislatura desempeñó los cargos de viceconsejero de Empleo y Desarrollo Tecnológico y de presidente y vicepresidente del Instituto de Fomento de Andalucía. Desde abril de 2004 es consejero de Empleo de la Junta de Andalucía.

## **Una necesidad, un reto colectivo**

Términos como empleabilidad y competitividad, que son tan cercanos y comunes en el discurso habitual de técnicos, políticos y de todos aquellos que nos dedicamos a eso que con mayúsculas denominamos Empleo, sin embargo, suelen ser bastante ajenos a la colectividad. Hablar de Empleo es algo sencillo para el ámbito común: se tiene o no se tiene, se crea o no se crea, es bueno (de calidad) o es precario. Al margen de estos lugares comunes, normalmente no pensamos que el término Empleo conlleve más complicación que la que nos lleva a esa reflexión tan directa. Y muchos creo que se sorprenderán si les digo que conceptos como Empleabilidad y Competitividad han sido el eje, desde la Cumbre de Lisboa y hasta nuestros días, del debate que protagonizan los estados miembros de la UE, y que este consejero tuvo la oportunidad de compartir durante el primer semestre como asistente al Consejo de Empleo y Política Social, en representación de las comunidades autónomas españolas.

**Empleabilidad y Competitividad sigue siendo ese binomio perfecto, esa fórmula que todos buscamos como panacea para el funcionamiento del mercado de trabajo. Y como tal, nunca es fácil de conseguir.** Comenzando por el segundo elemento de esta ecuación, aún seguimos sin lograr un consenso real sobre una medición de los niveles de competitividad ligada a la productividad de un tejido productivo local o regional, y muchas de las estadísticas existentes no acaban de contentarnos a todos, ya que suelen perjudicar a aquellos territorios con un mayor volumen de trabajadores sobre otros, con menor población en el factor trabajo. En cambio, creo que todos estamos de acuerdo en cómo podemos mejorarla y en que es un reto constante en el que no nos podemos relajar, sobre todo en la actual economía globalizada.

La Empleabilidad está cobrando, ahora en Andalucía, un nuevo significado que nos está indicando el camino a seguir, y que el Gobierno andaluz ya había anticipado necesariamente. Cuando la Encuesta de Población Activa nos refleja que la economía andaluza aporta prácticamente el 20% de la creación de empleo español; que la tasa de paro ha rebajado ya la

barrera psicológica del 12%; que en sólo tres años ya hemos casi superado dos previsiones de ocupación que nos fijamos como hitos históricos, tres millones de empleados y, ahora, tres millones doscientos mil... Creo que hay que tener una venda en los ojos para seguir insistiendo, desde algunos foros, que el principal problema siga siendo la capacidad de generar empleo, o ese discurso tan rancio que a veces traiciona el subconsciente de mentalidades que el paso de los años no consigue renovar. Me refiero a los que aún mencionan lo de la "economía subsidiada" andaluza, un concepto que de sólo formularse, ya pone en evidencia a quien lo hace.

Hoy nuestros esfuerzos se centran en otros aspectos que van a aportar mucho más valor añadido a la economía andaluza. **Hemos introducido, desde hace tres años, dos debates fundamentales para la buena marcha de la Competitividad en el tejido productivo, como son la necesidad de ir asumiendo el concepto de responsabilidad social corporativa, que los consumidores ya exigen a las empresas, y sobre todo el de la flexiguridad laboral,** que ha estado presente en el pasado semestre en el Consejo de Empleo y Política Social y lo estará aún más en el periodo de la Presidencia portuguesa. Esperamos contar en breve con un ambicioso estudio sobre las mejores prácticas de flexiguridad en nuestras empresas que puede ayudarnos a ir diseñando una hoja de ruta en colaboración con los agentes sociales. Hoy ya no podemos seguir pensando en conceptos tradicionales del mercado de trabajo. Debemos dejar espacio a nuestras empresas para que cuenten con cierto margen organizativo interno y productivo, mientras que el trabajador debe recibir otros elementos compensatorios y de seguridad que ya no se ciñan sólo al salario: mejor formación, más bienestar y calidad de vida, incentivos de carácter social. Será un debate largo, pero sin duda pienso que este es el camino a seguir en cuanto a la mejora de la productividad y, por tanto, de nuestra competitividad.

Y en cuanto a la Empleabilidad, los retos son, por ambiciosos, muy ilusionantes. Contamos con una nueva fuerza laboral que nos pide una oportunidad a la que debemos responder, como es el colectivo de mujeres mayores de 45 años, que ya ha abandonado la carga que los estereotipos familiares le imponían. Formación de calidad y nuevos yacimientos de empleo son por ahora las recetas que estamos empezando a aplicar, sin descartar otras. La aplicación de la ley de dependencia también supone un hito histórico para un mercado de trabajo que necesitará miles de nuevos empleados en este sector. El Plan de Empleabilidad para las Personas con Discapacidad en Andalucía colocará nuevamente a Andalucía como pionera en materia de empleo. No olvidemos que este ambicioso programa que cuenta con la participación de varias consejerías, y que con 35 objetivos y 127 medidas tiene el nada desdeñable objetivo de beneficiar a más del 67% de las 200.000 personas con discapacidad que hay en Andalucía.

No me olvido del sector industrial, que pese al discurso fácil de crisis que se alimenta a diario, lo que necesita precisamente es todo lo contrario, un amplísimo plan formativo que permita a las empresas del sector naval y aeronáutico contar con la fuerza de trabajo que está demandando. Este plan ya está en marcha y consensuado con el sector aeronáutico y en breve queremos presentar su ejecución, la de mayor envergadura que se ha diseñado en nuestra región.

Y, por último, tendremos que seguir prestando atención a la creciente incorporación de trabajadores inmigrantes, cuya aportación está resultando esencial para el sostén de nuestra economía, y continuar atendiendo aquellos desajustes sectoriales que se presenten.

Hoy -lo dije hace años con mayor o menor aceptación según qué foro- Andalucía tiene al alcance de la mano el pleno empleo. Trece años ininterrumpidos de crecimiento le han llevado a este hito, con un volumen histórico en los últimos tres ejercicios de generación de más de 500.000 nuevos empleos. Los últimos pasos suelen ser los más complicados pero también los más satisfactorios. Pienso que la sociedad andaluza cuenta con capacidad más que sobrada para recorrer este último tramo.

**Jesús CALDERA**

Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales

**LA TRIBUNA**

**5**



**Jesús Caldera** es Licenciado en Derecho y en Ciencias Políticas y Sociología. Casado y con tres hijas, fue secretario de Administración Local por oposición. En 1979 Ingresó en el Partido Socialista Obrero Español.

Desde las elecciones de 1982 hasta las de marzo de 2000 fue elegido diputado socialista por Salamanca, siendo portavoz de varias comisiones en las distintas legislaturas.

Ha sido portavoz del Grupo Parlamentario Socialista en el Congreso de los Diputados durante la VIIª Legislatura. En el 35 Congreso Federal del PSOE, de julio de 2000, fue elegido miembro del Comité Federal de este Partido. Fue el Coordinador del programa electoral del PSOE para las elecciones generales de 2004. Desde el 18 de abril de ese año es Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.

## **La legislatura de la ampliación de derechos sociales y de más y mejor empleo**

La creación de empleo estable y la mejora de la competitividad son dos de las apuestas claves del Gobierno de España en la actual legislatura. En ambos pilares se asentaba la Declaración para el Diálogo Social firmada en julio de 2004 por el presidente del Gobierno, los presidentes de las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y los secretarios generales de los sindicatos CC.OO. y UGT. Tres años después, el proceso se ha plasmado en una reforma laboral y más de veinte acuerdos de gran calado social. El balance es espectacular en cuanto a la creación de empleo y totalmente satisfactorio en lo que atañe a la ampliación de derechos sociales.

El objetivo de la reforma laboral era impulsar un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero basado en la competitividad de las empresas, el incremento de la productividad y la cohesión social. En consecuencia con estos principios, el acuerdo, que derivó posteriormente en la Ley para la mejora del crecimiento y del empleo, contemplaba incentivos económicos a la contratación indefinida de jóvenes menores de 30 años, mujeres y mayores de 45 años, desempleados y trabajadores en situación de exclusión social, bonificaciones para la conversión de empleo temporal en fijo y para el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades.

Tras un año en vigor, los resultados muestran lo acertado del diagnóstico y lo adecuado de las medidas acordadas. **España está viviendo un auténtico cambio que nos sitúa a la cabeza de los países europeos en la creación de empleo, con más de 2,3 millones de personas ocupadas y 2,8 millones de empleos creados desde abril de 2004, que serán más de tres millones al final de la legislatura.**

Desde la entrada en vigor de la reforma laboral, el empleo indefinido ha aumentado en 864.000 personas y el temporal ha caído en 196.900. El empleo asalariado que se crea es fijo y se cambia empleo precario por empleo estable. De hecho, el 67,4% de los contratos son ya indefinidos. En este conjunto de datos alentadores, destaca la evolución de los indicadores que se refieren a las mujeres: ellas ocuparon el 55% de los nuevos empleos y el paro femenino ha disminuido cuatro veces más que el masculino.

La Encuesta de Población Activa del segundo trimestre de 2007 sitúa el número de desempleados en 1.760.000 personas y baja la tasa de paro al 7,95%, la más baja desde 1978. Este es un dato de gran trascendencia en la vida práctica de muchos ciudadanos. El paro ha sido durante décadas una lacra de nuestro mercado laboral, con efectos socioeconómicos demoledores. Durante un cuarto de siglo ininterrumpidamente, mes tras mes, España registró tasas de paro de dos dígitos, 17 de esos años con tasas superiores al 15%. Ahora, que nos encaminamos con paso firme por la senda del pleno empleo, es conveniente resaltar el gigantesco salto que hemos dado en esta materia que expresa a las claras las capacidades de nuestra economía y el esfuerzo colectivo de sus ciudadanos.

**En la misma dirección, las políticas de igualdad diseñadas por el Gobierno buscan concertar la productividad y los recursos humanos, en la seguridad de que la presencia de las mujeres en el ámbito laboral es uno de los mecanismos que permitirá a la economía española afrontar los retos del futuro, entre ellos, el del envejecimiento de la población.**

La Ley de Igualdad promueve medidas a favor del tratamiento igualitario de las mujeres en las empresas, que las partes deberán acordar libre y responsablemente en el marco de la negociación colectiva, y la presencia equilibrada de hombres y mujeres, como corresponde a su capacitación profesional. Ello requiere la incorporación de más mujeres a la actividad laboral, pero también que la incorporación sea en términos cualitativos.

Resulta imprescindible que el mercado laboral español sea capaz de utilizar el capital humano, hasta ahora infrautilizado, formado por generaciones de mujeres que encuentran enormes dificultades para desarrollar su carrera exclusivamente por el hecho de ser mujeres: perciben menores salarios que sus compañeros y encuentran obstáculos impracticables para alcanzar altos niveles de responsabilidad. El resultado es una clara infrarrepresentación en los ámbitos de toma de decisiones que no se compadece con la excelente formación profesional y académica de esas generaciones de mujeres.

La Ley es una consecuencia de nuestro ordenamiento constitucional y también el reconocimiento de un genuino derecho de las mujeres. Pero es, a la vez, y muchos empresarios empiezan a entenderlo así, un elemento de enriquecimiento de la sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo. La experiencia demuestra que los países más ricos son aquellos donde el nivel de igualdad entre hombres y mujeres es mayor. No es casual que los países más desarrollados, como los escandinavos, sean también aquellos donde más arraigadas están las políticas de igualdad y es mayor el porcentaje de mujeres en el ámbito de decisión de las empresas.

Además de las dos iniciativas legislativas ya mencionadas, la Ley de Dependencia, que reconoce un nuevo derecho de ciudadanía, el de las personas mayores y de las personas con discapacidad a ser atendidas por los poderes públicos, reportará también beneficios en el ámbito laboral. El desarrollo del Sistema de Atención a la Dependencia, entre los años 2007 y 2015, además de situar a España en el club de los países europeos con mayor nivel de protección social, significará la creación de más de 300.000 nuevos empleos.

Como ministro de Trabajo y Asuntos Sociales me cabe la satisfacción de constatar que **en la actual legislatura se está produciendo una ampliación de los derechos sociales, que se garantiza el empleo a segmentos de la sociedad hasta ahora castigados con la precariedad, como los jóvenes y las mujeres, al tiempo que se mejora la competitividad de las empresas, con una mayor calidad del empleo y que se está dando entrada a las mujeres profesionalmente cualificadas.** Estoy convencido de que son buenos pilares para la construcción de una sociedad más rica y también más justa.

A close-up photograph of a hand with fingers spread, touching a white horizontal line on a red carpet. The carpet has a textured, pebbled surface. The hand is positioned in the upper right quadrant of the frame, with the fingers resting on the white line. The background is a solid red color with the same textured pattern as the carpet.

# Empleabilidad y competitividad

**La estrategia económica de la Junta de Andalucía para el periodo 2007 - 2013 se ha fijado como objetivo el mejorar la competitividad de la comunidad autónoma andaluza, tanto empresarial como laboral, como medio para seguir convergiendo con Europa. Según el Gobierno Andaluz, esta senda permitirá igualar los niveles de renta de Andalucía y Europa antes de 2013, después del constante progreso en este sentido que lleva manteniendo la Comunidad en los últimos 21 años.**

### **Competitividad en clave de empleo**

A finales del siglo XX, y durante los tres primeros años de este siglo, el contexto de las políticas económicas nacionales de la Unión Europea, y en un espectro mayor del resto de las economías desarrolladas, navegaba sobre un clima de ajuste del gasto y mejora de la competitividad a base, fundamentalmente, de acciones sobre el empleo: salarios, condiciones de trabajo, flexibilidad en la contratación, etc. Actualmente, el concepto de competitividad aplicado al empleo ha variado sustancialmente, sobre todo, porque aquella afirmación que enunciara Paul R. Krugman en 1998 sobre que Europa se haya confrontada a un paro crónico que difícilmente bajará del 10% de la población activa ha cambiado.

La evolución de varias economías Europeas precisamente desde finales de los 90, siendo Reino Unido, Irlanda o España algunos ejemplos de ese crecimiento, y a pesar del estancamiento de los motores económicos de Alemania, Francia e Italia en ese mismo periodo, demostró que esa situación es reversible y que Europa puede crear empleo, incrementando niveles de renta per cápita al mismo tiempo que sus niveles generales de producción.

En general, y como recogen las profesoras Guisán, Cancelo y Expósito en su estudio "Evolución comparada del

PIB por habitante, el empleo y la competitividad de Estados Unidos, Japón y Europa en el siglo XX", la tasa de empleo total de los últimos 50 años del pasado siglo aumentó mucho más en EEUU y Japón que en la Unión Europea: en la UE esa tasa de empleo descendió desde los 421 en 1990 a los 405 por cada mil habitantes en 1997; mientras que en EEUU esa tasa aumentó de 481 a 490, por cada mil habitantes, y en Japón desde los 505 hasta los 519, en el mismo periodo.

Estas tasas positivas de aumento del empleo en EEUU y Japón, según las mismas autoras, fueron debidas, fundamentalmente, a un mayor dinamismo del empleo no vinculado al sector primario en esos países. Esa parte del capital humano era más dinámica en EEUU y Japón por el menor gasto europeo en Investigación y Desarrollo y en los sistemas sociales de educación, como señalan diversos estudios históricos como el de Landes, y econométricos, como el de Neira y Guisán.

En ese nuevo contexto, y desde la Estrategia de Lisboa marcada por la Unión Europea, "competitividad y empleo" han pasado a tener una relación diferente, basada fundamentalmente en la idea de aplicar sistemas de mejora y optimización del mercado de trabajo para canalizar mejor el flujo oferta-demanda de empleo y optimizar sus resultados. En ese sentido, actualmente la competitividad

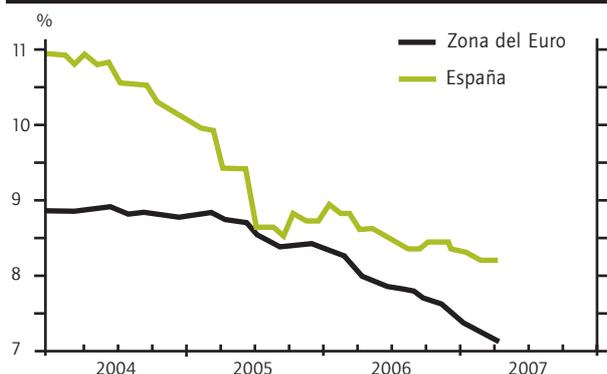


aplicada al empleo se resume en incidir sobre métodos, actitudes profesionales, sistemas de relación entre empresas y desempleados.

**La competitividad aplicada al empleo acarrea, esencialmente, una mejora de la empleabilidad y, por consiguiente, de las tasas de empleo.**

### Incidencia de la Estrategia de Lisboa en las tasas de empleo

Tasas de paro



Fuente: Boletín Económico de Junio de 2007, Banco de España

Competitividad y empleo se traducen en una mejora de la "empleabilidad", entendida ésta como la mejora de las capacidades del demandante para ser empleado y también de la capacidad del mercado de trabajo para absorber a desempleados. En definitiva, una serie de herramientas y de conceptos que relacionados con el empleo se traducen en una mejora de la tasa de empleo. En este sentido, la competitividad se refiere a conceptos que atañen a todos los actores que existen en el mercado de trabajo. Afecta a los demandantes de empleo, a los sistemas públicos de gestión y fomento de la contratación y a las propias empresas y entidades que necesitan de la contratación y renovación de sus recursos humanos.

A los propios demandantes de empleo se refieren conceptos como proactividad, movilidad, reciclaje profesional, captación de aptitudes y modificación de actitudes y, en definitiva, un largo etcétera de herramientas que pretende que los ciudadanos y ciudadanas desempleados se activen, en un marco competitivo de búsqueda de empleo, para mejorar su situación y perfil con respecto al resto de demandantes.

A los sistemas de gestión y fomento del empleo se aplican máximas como el uso de herramientas informáticas y nuevas tecnologías, el diseño de programas de formación adecuados a las necesidades reales del mercado de trabajo, la descentralización y profesionalización de servicios prestados; fomento de las relaciones laborales y de la concertación social; intermediación efectiva; etc.

Por otra parte, al mundo de la empresa le afectan la racionalización de las necesidades de empleo; medidas que fomenten la renovación y el reciclaje de conocimientos entre sus empleados; la política de incentivos para estos empleados; prevención de riesgos; implantación de valores en la empresa; planes de reconocimiento; etc.

### Competitividad responsable: necesidad de regulación de la competitividad y flexiseguridad

Ya en el 2000, autores como Blair y Schroeder, señalaban la necesidad de no dejarse confundir por visiones simplistas del concepto de competitividad aplicada al empleo ya que, utilizado por teorías económicas neoliberales, la competitividad, o la falta de ella, servía para justificar políticas de desregularización de los mercados laborales.

Por ello, Ignasi Brunet e Inma Pastor, también a principios de esta década, reconocían que la estrategia para el empleo adoptada desde el Consejo Europeo de Ámsterdam, e inspirada en el modelo seguido por la convergencia económica, se asentaba, entre otros conceptos, en la "ineficiencia de las políticas ocupacionales, basadas en el estímulo de la demanda" y postulaba "una orientación en que la acción pública en la economía ha de ceñirse a estimular las fuerzas del mercado mediante la generalización de las desregulaciones y liberalizaciones, proteger la competencia y crear un marco favorable para el estímulo de la iniciativa privada".

En este modelo, continúan estos dos autores de la Universidad Rovira i Virgili, "el hombre económico o el sujeto empresarial ha suplantado la idea de ciudadano y la esfera pública", modelo que se enmarca, prosiguen, "en la evaluación de las políticas comunitarias de formación profesional y empleo", que ocultan los problemas sociales "del paro, de la precariedad y de la amenaza de despido que conlleva la gestión del empleo".

Precisamente contra esta tendencia, las políticas públicas impulsadas desde la Unión Europea a partir de la Estrategia de Lisboa, una década después de Ámsterdam, van encaminadas a superar el dilema entre flexibilidad laboral y seguridad de los trabajadores. Conciliar esos extremos define esta estrategia, añade la competitividad y empleabilidad necesarias a los mercados de trabajo de las economías desarrolladas y posindustrializadas.

**La Estrategia de Lisboa recoge la preocupación por armonizar formas de trabajo flexibles con garantías de protección social suficientes.**

Es en este marco donde las políticas gubernamentales puestas en marcha por las instituciones públicas vuelven a cobrar protagonismo. La Junta de Andalucía ha asumido fielmente esta necesidad añadiendo además matices que socializan y humanizan aún más el concepto de competitividad aplicada al empleo y al mercado de trabajo.

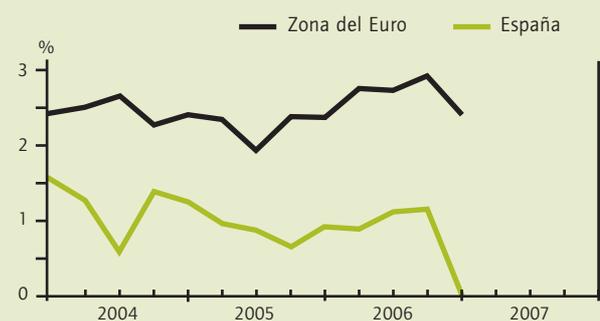
Eminentes sociólogos y expertos en el área de las relaciones laborales como Antonio Lettieri, profesor del italiano Centro Internacional de Estudios Sociales; Maria João Rodrigues, profesora de la Universidad de Lisboa; o Claus Offe, del Instituto de Ciencias Sociales de la Universidad de Berlín, han apostado, desde diferentes foros, por la necesidad de que se introduzcan cambios legislativos para establecer un nuevo marco en el que los trabajadores acepten condiciones más flexibles a cambio de mayores niveles de protección.

Aspectos íntimamente relacionados con el concepto de competitividad aplicado al mercado de trabajo son los de los costes laborales y la productividad total de la economía de cada país.

Como podemos observar en la siguiente tabla, el incremento de los costes laborales unitarios de la economía española se mantiene aproximadamente 1,6 puntos por encima del aumento de los costes salariales en la Zona Euro desde 2004, hasta que a partir del tercer trimestre de 2006 esos costes no han crecido en absoluto en Zona Euro.

En el mismo periodo, podemos observar que la productividad en España nunca ha superado un aumento de un punto porcentual por trimestre, mientras que la productividad de la Zona Euro, a partir del tercer trimestre de 2005 crece por encima de un punto porcentual y, especialmente en el tercer trimestre de 2006 lo hace a niveles de 1,8 puntos.

**Costes Laborales Unitarios: Total**  
Tasas de variación interanual



**Costes Laborales Unitarios**  
España y Zona del Euro. Productividad

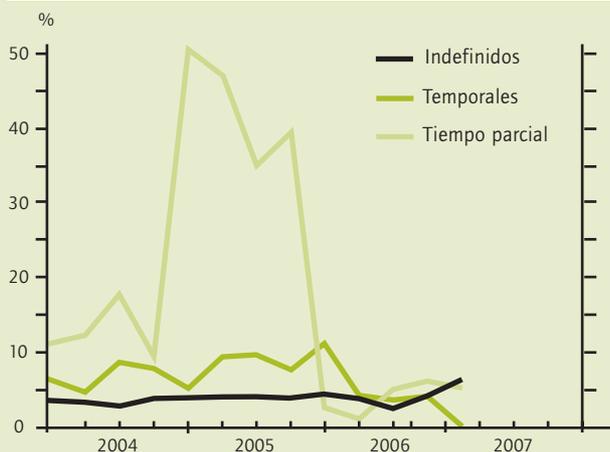
|                    | Zona del Euro |               | Producto |               | Empleo |               |
|--------------------|---------------|---------------|----------|---------------|--------|---------------|
|                    | España        | Zona del Euro | España   | Zona del Euro | España | Zona del Euro |
| <b>2004</b>        | 0,6           | 0,9           | 3,2      | 1,8           | 2,6    | 0,9           |
| <b>2005</b>        | 0,4           | 0,8           | 3,5      | 1,6           | 3,1    | 0,8           |
| <b>2006</b>        | 0,8           | 1,4           | 3,9      | 2,8           | 3,1    | 1,4           |
| <b>04 2º Trim.</b> | 0,8           | 1,2           | 3,2      | 2,1           | 2,4    | 0,8           |
| <b>3º Trim.</b>    | 0,7           | 0,9           | 3,3      | 1,9           | 2,5    | 0,9           |
| <b>4º Trim.</b>    | 0,5           | 0,6           | 3,4      | 1,6           | 2,8    | 1,0           |
| <b>05 1º Trim.</b> | 0,5           | 0,3           | 3,4      | 1,3           | 2,9    | 1,0           |
| <b>2º Trim.</b>    | 0,4           | 0,5           | 3,5      | 1,4           | 3,1    | 0,9           |
| <b>3º Trim.</b>    | 0,3           | 1,1           | 3,6      | 1,8           | 3,3    | 0,7           |
| <b>4º Trim.</b>    | 0,4           | 1,3           | 3,6      | 1,9           | 3,2    | 0,6           |
| <b>06 1º Trim.</b> | 0,6           | 1,3           | 3,7      | 2,4           | 3,2    | 1,1           |
| <b>2º Trim.</b>    | 0,7           | 1,4           | 3,8      | 2,9           | 3,1    | 1,5           |
| <b>3º Trim.</b>    | 0,8           | 1,3           | 3,8      | 2,8           | 2,9    | 1,5           |
| <b>4º Trim.</b>    | 0,9           | 1,8           | 4,0      | 3,3           | 3,1    | 1,5           |
| <b>07 1º Trim.</b> | 1,0           | 1,6           | 4,1      | 3,0           | 3,0    | 2,0           |

Fuente: Boletín Económico de Junio de 2007, Banco de España

Del mismo Comunicado sobre un Trabajo Digno para Todos de la Comisión Europea, también se desprende que la concertación y el diálogo social son dos de las líneas básicas para aumentar la competitividad de los mercados de trabajo sin renunciar a la seguridad social y condiciones de los trabajadores.

Esta concertación se traduce en la firma de convenios colectivos y acuerdos empresa-trabajador, por ejemplo, sobre el incremento del salario medio. En estos dos extremos, la evolución de las relaciones laborales en la economía española se muestra dispar desde 2006 hasta marzo de 2007, (últimos datos cotejados por el Banco de España).

### Asalariados por tipo de contrato Tasas de variación interanual



Fuente: Boletín Económico de Junio de 2007, Banco de España

Bajo este paraguas, la flexibilidad horaria, contractual, entrada y salida del mercado laboral, etc., debe ser regulada profundamente para evitar, precisamente, una flexibilidad no regulada y la pérdida de una seguridad para los trabajadores que, entre otras cosas, les permite reaccionar y adaptarse convenientemente a esa necesidad de flexibilidad por parte de las empresas.

### De la creación de empleo, a la excelencia y calidad del empleo como medio para ser competitivos

Actualmente, y más allá de estrategias globales, mecanismos como la reciente Orden de regulación de Fomento de Empleabilidad y la Cultura de la Calidad en el Empleo, a probada por la Junta de Andalucía el pasado 11 de

mayo, ya se refieren a la necesidad de "situar a cada persona en las mejores condiciones en el mercado de trabajo" y apoyar "proyectos que promuevan una cultura del empleo de calidad, fomenten el empleo estable, seguro y cualificado, y redunden en un aumento de la calidad en el mercado de trabajo".

Este concepto se conoce como flexiseguridad, y aparece como un término clave en el debate sobre el futuro de los mercados laborales europeos y en el desarrollo de políticas sociales. Se refiere al intento de compatibilizar altos niveles de flexibilidad laboral con altos niveles de seguridad, y es el verdadero reto de las políticas de fomento del empleo de cara al futuro.

El éxito en la elaboración y aplicación de este concepto tendrá mucho que ver en la pervivencia del denominado "modelo social europeo", lo que el escritor norteamericano Jeremy Rifkin denominó "sueño europeo", en contraposición al modelo económico norteamericano, más desregularizado en cuanto a las relaciones laborales.

**La flexiseguridad propone no tener que elegir entre flexibilidad o seguridad, sino intentar armonizar formas de trabajo flexibles con garantías de protección social, un reto que decidirá si el modelo social europeo conseguirá vencer el impacto de la globalización.**

Sobre el terreno, esto se traduce en el establecimiento de una serie de mecanismos o contraprestaciones por las que, gracias a su capacidad de adaptación, los trabajadores reciben más protección social o seguridad a cambio de que acepten medidas de flexibilidad que también beneficien a su empresa.

Por ejemplo, si los trabajadores renuncian a un aumento salarial durante un tiempo, se les puede recompensar con flexibilidad interna: formación constante de los trabajadores -que les asegura una futura reinserción laboral-, reducción de las horas de trabajo -que favorece la gestión del tiempo y la conciliación laboral-familiar-, etc.

El país que más ha ahondado en esta materia es Holanda, donde ha dado resultados excepcionales para todos los actores presentes en el mercado de trabajo, y gobiernos europeos de distinto signo dan pasos en cuanto a la reducción del techo de las tasas de IRPF, supresión del gravamen de las horas extras o flexibilización de las 35 horas semanales, al mismo tiempo que piden una política económica e industrial europea que reconozca la competencia como un medio y no como un fin.



### La visión andaluza: competitividad y territorialidad

Volviendo a la **Estrategia para la Competitividad de Andalucía (ECA) 2007-2013**, este documento, que cuenta con una previsión presupuestaria de **55.018 millones de euros**, tiene como principales objetivos mantener el proceso de convergencia real de Andalucía con la Unión Europea y reducir la tasa de paro desde el **12,7% actual hasta situarla en el año 2013 en el 8,7%**.

La ECA sustituye al anterior Plan Andalucía Siglo XXI y representa un paso más en la trayectoria de 25 años de planificación de la actividad económica en Andalucía, durante los cuales se han aprobado cinco planes económicos y se han suscrito seis acuerdos de concertación social con empresarios y sindicatos.

En relación con el anterior Plan, la ECA ha incrementado su dotación presupuestaria en un 150% y ha ampliado su vigencia de 4 a 7 años. El escenario macroeconómico previsto en la ECA para el período 2007-2013 contempla un crecimiento del PIB andaluz superior al 3% anual y la creación de 750.000 nuevos empleos, con un incremento medio anual de los puestos de trabajo del 3%.

El nuevo Plan económico se estructura en ocho ejes, cada uno de ellos con su correspondiente dotación presupuestaria para el período 2007-2013:

- > Desarrollo de la economía del conocimiento (4.914,5 millones de euros);
- > Desarrollo e innovación empresarial (3.495,1 millones);
- > Medio ambiente, entorno natural y recursos hídricos (7.042,3 millones);

- > Equilibrio territorial, accesibilidad y energía (8.582,9 millones);
- > Desarrollo local y urbano (7.741,2 millones);
- > Bienestar y cohesión social (5.735,7 millones);
- > Complejo agroalimentario y pesquero y desarrollo rural (5.817,8 millones);
- > Aumento y mejora del capital humano (11.688,6 millones).

El mayor peso presupuestario dentro de los ejes que vertebrarán esta Estrategia es precisamente el relativo a la mejora de la competitividad en cuanto al aumento y la mejora del capital humano, aunque, en general, todas estas líneas están encaminadas a incrementar la competitividad de la economía andaluza y trasladar ese incremento en una mejora exponencial de las tasas de ocupación.

**La ECA pretende incrementar la tasa de ocupación en diez puntos, aumentar la estabilidad laboral mediante la firma de 400.000 contratos indefinidos y reducir la siniestralidad en el trabajo hasta dejarla en los niveles de la Unión Europea.**

Pero, más allá de esa repercusión directa del aumento de la competitividad de la economía andaluza, la ECA pretende incidir sobre la cohesión territorial y social de la comunidad, reducir la dispersión de la tasa de desempleo y mantener la densidad de población en las zonas rurales.

Además, el Plan financiero de la ECA prevé una línea presupuestaria complementaria para poder atender los servicios derivados de la implantación de la nueva Ley de Dependencia, a la que se destinarán unos recursos de 2.574,3 millones de euros. Las partidas presupuestarias para este concepto se incrementarán progresivamente desde los 120,3 millones previstos para el presente año hasta los 582,3 en el año 2013.

### Fuentes de información

- > Banco de España: "Boletín Económico del Banco de España", (Junio 2007), Madrid.
- > Belzunegui Eraso, Ángel y Brunet Icart, Ignasi: "Flexibilidad y Formación", (2003), Icaria Editorial.
- > Blair, T. y Schroeder, G.: "La tercera Vía. Europa", (2000), Barcelona, Icaria.
- > Bourdieu, Pierre: "La Miseria del Mundo", (1999), Madrid, Akal.
- > Brunet Icart, Ignasi y Belzunegui Eraso, Ángel: "Teorías sobre la empresa", (2005), Madrid, Editorial Pirámide.
- > Brunet Icart, Ignasi y Pastor, Inma: "Ciencia, sociedad y economía", (2003), Madrid, Fundamentos.
- > Brunet Icart, Ignasi y Virginia C. Jones: "Empleabilidad y cualificación en la Unión Europea". Artículo publicado por la Asociación Argentina de Especialistas de Estudios del Trabajo, 5º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, (2001).
- > Camelo Ordaz, Carmen; Lorenzo Gómez, José Daniel; Martín Alcaraz, Fernando; Ruiz Navarro, José; Valle Cabrera, Ramón: "Competitividad regional y recursos intangibles. Un análisis comparado Andalucía-España", (2000), Cádiz, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cádiz.

- > Comisión Europea: "Comunicado de la Comisión Europea al Consejo de Europa y al Parlamento Europeo sobre Trabajo Digno para Todos del 24 de mayo de 2006", (2006), Bruselas.
- > Guisán, Cancelo y Expósito: "Evolución comparada del PIB por habitante, el empleo y la competitividad de Estados Unidos, Japón y Europa en el siglo XX", (2000), Universidad Santiago de Compostela.
- > Jacques, M.: "¿Tercera Vía o neoliberalismo?", (2000), Barcelona, Icaria.
- > Krugman, Paul R.: "Competitiveness: a dangerous obsesión", Marzo-Abril (1994), Foreign Affaire.
- > Krugman, Paul R.: "Internacionalismo moderno", (1997), Barcelona, Crítica.
- > Navarro, Enrique (coordinador): "Expertas en personas", (2007), Pearson Educación.
- > Neira, Isabel y Guisán, María del Carmen: "Modelos econométricos de capital humano y crecimiento económico", Documentos de Econometría N° 18, Servicio de Publicaciones Universidad de Santiago de Compostela, (1999), Santiago de Compostela.
- > OCDE, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos: "Perspectivas de Empleo", (2001 y 2007), Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

## Puntos de vista



**Carmen Martínez Aguayo**  
Viceconsejera de Economía  
y Hacienda

### Igualdad para la competitividad y la empleabilidad

Andalucía se encuentra actualmente en situación de competir con las regiones más dinámicas y de mayor potencial de crecimiento de la UE. Nuestra Renta Per

Cápita alcanza desde 2006 el 77,9% de la renta media Europea. La apuesta por la convergencia con el entorno europeo y el decidido apoyo obtenido de éste nos ha situado en la senda de la competitividad con otras regiones con posiciones más favorables.

Estamos comprometidos con los objetivos de la Cumbre de Lisboa para promover la competitividad y el empleo y haciendo un esfuerzo considerable para incorporar las NNTT y la I+D+i en todos los ámbitos como elemento fundamental para un desarrollo económico sólido y sostenible. El crecimiento del empleo ha sido el principal exponente de este cambio. Las tasas de empleo se sitúan en índices nunca antes conocidos. Las tasas masculinas están muy próximas al pleno empleo. No ocurre lo mismo con las femeninas y aquí se encuentra nuestro principal diferencial con las economías más competitivas. Este es un agujero por donde se nos

escapa eficiencia en el uso de nuestro capital humano. No hay economía que resista que una parte importante de su población cualificada no acceda al mercado laboral o una vez en él no ocupe el nivel para el que está capacitada.

En Andalucía se gradúan anualmente en la universidad 6.000 mujeres más que hombres desde hace más de una década, sin embargo sus tasas de paro son el doble. El 22,4% de los graduados universitarios se encuentra fuera del mercado laboral, el 65% de ellos mujeres. Aunque siguiéramos creciendo, si no incorporamos al mercado laboral a las mujeres no alcanzaremos la plena convergencia con el entorno nacional y europeo. Las economías más sólidas y competitivas son aquellas en las que las mujeres se han incorporado en pie de igualdad al ámbito productivo. Visibilizar este hecho y objetivarlo para corregirlo es una de las vías más eficaces para mejorar nuestra competitividad.



**Jesús María Rodríguez Román**  
Viceconsejero de Innovación,  
Ciencia y Empresa

### **Empleabilidad y competitividad**

Andalucía está dirigiendo sus esfuerzos hacia aquellas políticas que, según la Estrategia de Lisboa, son determinantes para modernizar nuestra

economía y ofrecer el escenario social más oportuno para participar de forma competitiva en la nueva Sociedad del Conocimiento.

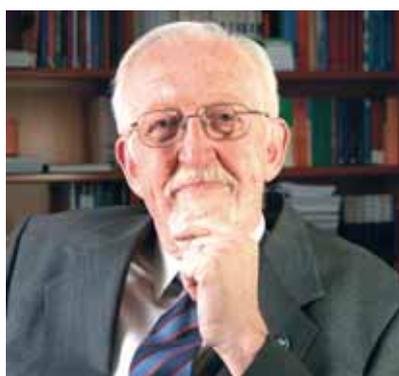
La apuesta que está realizando la Junta de Andalucía en materia de I+D+i tiene como principal objetivo el aumento de nuestra competitividad. Claros ejemplos de ello son las acciones encaminadas a incentivar la innovación, modernización y creación de empresas, la transferencia de conocimiento, la convergencia de la demanda del mercado laboral y la oferta de nuestro sistema educativo, la financiación de los grupos de investigación y grupos de excelencia, el desarrollo de becas en el extranjero para la formación universitarios e investigadores, el aseguramiento de su retorno, el fomento del espíritu emprendedor, etc.

Esta política de actuación está claramente fundamentada en la relación

directa entre una fuerte política de apoyo a la I+D+i y la obtención de una posición segura desde la que abordar los nuevos factores de competitividad que nos exige la economía global.

Este apoyo tiene una influencia determinante en la promoción de un empleo de calidad, basado en la formación y la valorización del capital social y humano andaluz, inductor necesario para el funcionamiento de nuestro crecimiento y ventaja competitiva de nuestra economía basada en el conocimiento.

Por todo ello, seguiremos realizando una ambiciosa política de gasto en investigación y educación, facilitaremos la creación de empresas y la realización de sus actividades productivas y de gestión, realizaremos una decidida promoción del emprendimiento, fomentaremos una educación permanente y propiciaremos una política energética integrada en el marco del desarrollo sostenible mundial.



**Joaquín J. Galán Pérez**  
Presidente del Consejo  
Económico y Social  
de Andalucía

### **Productividad, territorio y capital humano**

El objetivo prioritario para Andalucía es hoy avanzar en la creación de riqueza

y que ello se traduzca en desarrollo económico y bienestar para los andaluces. Este crecimiento debe tener como referencia permanente la sostenibilidad y la cohesión social -imprescindible para la mejora de la competitividad regional y el crecimiento económico- y estar asentado en el principio de igualdad de oportunidades en el empleo.

Pero si importante es la cohesión territorial para ganar en competitividad, en un territorio como es el andaluz, cuya extensión constituye por si sola un factor decisivo para el desarrollo económico, al ser fuente importante de potencialidades y limitaciones socioeconómicas, el capital humano es un recurso de una importancia primordial para el crecimiento económico y el desarrollo de Andalucía. En los últimos años, nuestra región ha ganado en productividad gracias al efectivo

papel jugado por factores estratégicos relacionados de manera directa e indirecta con el empleo, como son la política de diálogo y concertación social, la negociación colectiva, la mejora de la capacidad técnica de los andaluces, así como el fomento de la sociedad del conocimiento y la inversión en I+D+i.

El camino recorrido es digno de elogios, pero ni podemos olvidarnos de la necesidad de perpetuar estos principios en el tiempo, ni tampoco debemos obviar la necesidad de continuar mejorando la cualificación de los trabajadores y trabajadoras andaluzas.

De ella depende en gran medida el mantenimiento y aumento de nuestros niveles de productividad y, por tanto, nuestra competitividad a largo plazo en una economía globalizada.



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

### La inversión en capital humano

El perfil cuantitativo alcanzado en los últimos años por el mercado laboral y empresarial andaluz debe calificarse

como muy positivo, tanto en volumen de creación de empresas como de empleo, con cifras que superan las metas fijadas en el VI Acuerdo de Concertación Social.

Sin embargo esta evolución no implica que hayamos terminado los deberes. El nuevo contexto productivo y la consiguiente tasa de cambio en los productos y en los procesos, nos han abocado a dos conceptos clave: competitividad y empleabilidad, que han de convertirse junto a la flexiguridad en los referentes de la actuación de los poderes públicos y de los interlocutores sociales en los próximos años. Los expertos que hablan de competitividad refieren sobre todo a inversión en NNTT, pero muchos olvidan la importancia de apostar por la otra cara de la moneda. Los recursos humanos son el mayor valor de que dispone una empresa y por tanto es éste sobre el que debe vol-

carse gran parte de las energías empleadas para mejorar su competitividad, especialmente en el área de formación; y de la mano de ello vendrá la empleabilidad o capacidad de adaptación de cualquier persona activa a una ocupación más o menos estable.

Andalucía necesita apostar por una mayor cualificación de su mano de obra, del mismo modo que las empresas tienen que apostar por un capital humano, cualificado, motivado e integrado en la estructura. Ello implica que las empresas sean flexibles funcional y geográficamente, pero que garanticen adecuadas dosis de seguridad a sus empleados. No se debe olvidar que el diálogo social debe inspirar cualquier documento que aborde la regulación del empleo, un empleo que debe ser de calidad y en el que representantes de trabajadores y empresarios han de caminar juntos.



**Juan Pérez Pérez**  
Secretario de Política Institucional y Empleo, CC.OO. de Andalucía

### Empleo de calidad y nuevo modelo productivo

Andalucía lleva varios años creciendo por encima de la media nacional apro-

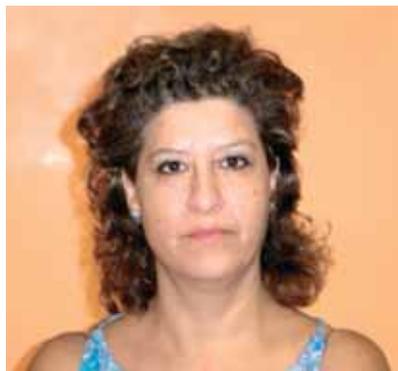
vechando este largo ciclo de crecimiento económico que se inició en 1995. En este tiempo hemos sido capaces de reducir el desempleo en veinte puntos y alcanzar la cifra de 3.235.600 ocupados en Andalucía. Son avances innegables, a los que CC.OO. ha contribuido a través de su compromiso firme con la concertación social y realizando una negociación colectiva responsable.

A pesar de estos logros, no debemos lanzar las campanas al vuelo ni pensar que todo está resuelto. Es necesario un ejercicio de análisis riguroso para detectar, y subsanar, los problemas que siguen persistiendo en el mercado laboral andaluz. Entre ellos, destacan la temporalidad y el desempleo femenino. También debemos concienciarnos sobre la necesidad de corregir nuestro modelo de crecimiento para alcanzar los objetivos de la Estrategia de Lisboa.

En CC.OO. practicamos ese análisis riguroso, y comprobamos la persistencia de problemas importantes en el mercado laboral. De ahí que reclamemos concentrar todos los esfuerzos en avanzar hacia el pleno empleo estable, seguro y con derechos, así como en garantizar la igualdad plena entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

Paralelamente, es necesario que empresarios y administraciones se comprometan a poner los medios necesarios para avanzar hacia un nuevo modelo productivo, basado en el valor añadido, las inversiones en I+D+i, y que otorgue mayor protagonismo al sector industrial.

En CC.OO. confiamos en estos factores, empleo de calidad y nuevo modelo productivo, para resolver los problemas del mercado laboral andaluz, y en esta línea seguiremos trabajando.



**Josefa Castillejo**  
Secretaria para el Empleo de  
UGT Andalucía

### **Competitividad y empleabilidad: dos caras de una misma moneda**

Mayor cohesión social y el pleno empleo son los grandes retos de nuestro

siglo XXI. Para conseguirlo hay que incrementar el poder competitivo de nuestras empresas, a la vez que mejorar la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras.

Hay dos formas de entender la competitividad: una que relaciona competitividad con precio -una concepción muy restrictiva y demasiado simplista-, y otro concepto menos economicista y más amplio, que relaciona la competitividad con la especialización de las empresas, con productos que generan valor añadido, con contenidos tecnológicos, con la internacionalización de las empresas y con la calidad del empleo.

Para que Andalucía mejore esta competitividad hay que diseñar estrategias que apuesten por el desarrollo de infraestructuras científicas, técnicas, de telecomunicaciones, físicas y sociales; por incrementar las inversio-

nes en desarrollo de la I+D+i; por políticas dirigidas al fomento de la calidad del empleo, por la formación permanente y por la mejora de la empleabilidad.

Son dos caras de la misma moneda: la mayor competitividad de las empresas está fuertemente ligada a la competencia profesional de sus activos, que se relaciona directamente con su empleabilidad.

Por tanto, formar para la empleabilidad implica fortalecer las capacidades de las personas para que mejoren sus posibilidades de inserción laboral mediante el desarrollo de competencias claves que disminuyan el riesgo de fracasar y les permitan mantenerse activas y productivas durante toda su vida. Formar, en definitiva, para un aprendizaje permanente y complejo que implica: "aprender a aprender", "aprender a ser" y "aprender a hacer".



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

### **Dinamismo empresarial**

La CEA siempre ha defendido la necesidad de trabajar en una doble línea a la hora de la creación y el mantenimiento

del empleo en Andalucía. Por una parte, es necesario crear empresas; por otra, para mantener el empleo creado es necesario incrementar la competitividad de las empresas ya existentes.

Hoy existen en Andalucía 150.000 empresas más que en 1995; desde ese año, dos de cada diez empresas que se han censado en España se localizan en nuestra Comunidad, lo que ha permitido que nuestro tejido empresarial haya aumentado diez puntos por encima de la media nacional, y que, en consecuencia, hoy operen en Andalucía más de medio millón de empresas, aunque todavía en densidad empresarial esté por debajo de la media nacional.

Al mismo tiempo, Andalucía ha acelerado el crecimiento empresarial: de menos de 10.000 empresas/año a finales de la década anterior, a más de 20.000

empresas/año, al mismo nivel que las comunidades más emprendedoras.

Todos estos datos han tenido su reflejo en el mercado de trabajo andaluz, que ha visto cómo se ha incrementado su población ocupada, y se han reducido sus niveles de desempleo hasta cifras históricas. Esto ha sido posible gracias a que el ritmo de creación de puestos de trabajo ha sido superior a la variación experimentada por los activos.

Sin embargo, esta situación nos debe hacer reflexionar para mejorar algunos indicadores: la tasa de empleo continúa siendo inferior a la española y a la europea. La ocupación por sectores productivos presenta todavía algunos rasgos diferentes a la estructura española. Así, la CEA continuará trabajando en su firme compromiso con la creación y el mantenimiento del empleo en Andalucía.



Manuel Chaves González es Doctor en Derecho por la Universidad de Sevilla donde ejerció como profesor, continuando su labor docente en la Universidad de Bilbao y más tarde en la de Córdoba.

Desde 1968 es militante del Partido Socialista Obrero Español y de la Unión General de Trabajadores. En las primeras elecciones democráticas fue elegido diputado por Cádiz y, entre 1986 y 1990, fue ministro de Trabajo y Seguridad Social del gobierno socialista de Felipe González. Ha pertenecido a la Comisión Ejecutiva Federal del PSOE desde 1981 hasta 1994, fecha en la que pasa a ocupar la Secretaría General del PSOE andaluz.

En el año 2000, es también elegido presidente del PSOE nacional. En la actualidad compagina ambos cargos, siendo considerado una de las figuras más relevantes dentro del partido. Es presidente de la Junta de Andalucía desde el 27 de julio de 1990, siendo el tercer presidente de la Comunidad Autónoma.

# Manuel CHAVES

Presidente de la Junta de Andalucía

## "El pleno empleo es requisito imprescindible para elevar la competitividad de Andalucía. Por ello, conseguirlo y mejorar su calidad es prioridad política del Gobierno andaluz"

**Por primera vez en la historia la tasa de paro se ha situado en nuestra comunidad por debajo del 12%. ¿Será suficiente la "velocidad de crucero" a la que marcha la economía andaluza, según sus palabras, para alcanzar el pleno empleo en torno a 2012?**

Ante todo, es preciso puntualizar que, técnicamente, no se llama pleno empleo a la desaparición total del paro -algo que, en la práctica, resulta imposible-, sino a la tasa de desempleo que está por debajo del 5%. En Andalucía estamos cerca de esa cifra entre los hombres (8,6%), pero no ocurre igual con las mujeres (16,9%), que en los últimos años se han incorporado de forma masiva al mercado laboral.

El objetivo que nos marcamos para esta legislatura era alcanzar los tres millones de ocupados en la comunidad. Un reto ampliamente superado ya que en estos momentos Andalucía se encuentra en los 3,2 millones de personas en activo. Además, la tasa de paro se sitúa actualmente en registros históricos alrededor del 12%, inferior en más de cinco puntos a la del inicio de la legislatura, por lo que nuestras previsiones para 2012 son más que esperanzadoras.

**El nuevo plan económico de la Junta 2007-2013 persigue elevar la competitividad en la comunidad apostando por "el conocimiento, la innovación, la calidad, la sostenibilidad ambiental y la igualdad de oportunidades". ¿Cuáles son los objetivos en materia de empleo?**

El pleno empleo es requisito imprescindible para elevar la competitividad de Andalucía. Por ello, conseguirlo y mejorar su calidad es prioridad política del Gobierno andaluz. De hecho, esta planificación económica tiene como fin

último el mantener el proceso de convergencia real con Europa y reducir la tasa de paro a los niveles medios de la Unión Europea. En concreto, el plan contempla un crecimiento del PIB real superior al 3% al año; una creación anual media de empleo del 3%, lo que supone más de 750.000 nuevos puestos de trabajo; y una reducción de la tasa de paro al final del período muy por debajo del 9% de la población activa.

**Junto a los instrumentos puestos en marcha para conseguir el aumento porcentual de la ocupación y la reducción del desempleo, ¿qué medidas se han demostrado más eficaces para aumentar los niveles de calidad en el empleo?**

Mejorar la calidad del empleo constituye una prioridad para el Gobierno andaluz, y es por ello que desde hace años venimos desarrollando un amplio y variado abanico de medidas encaminadas hacia este objetivo. Entre ellas, la Formación Profesional Ocupacional y la Formación Continua, fundamentales para contar con trabajadores altamente cualificados; o los incentivos al autoempleo y al empleo estable, que están teniendo un efecto altamente positivo en este sentido. Y hay otras medidas, como las de prevención de riesgos laborales, fundamentales si queremos apostar por un mercado laboral de calidad.

**¿Cuáles son las principales novedades del Plan de Empleabilidad para Personas con Discapacidad 2007-2013? ¿Qué medidas están previstas para potenciar la inserción laboral de este colectivo en las empresas privadas?**

Este Plan cuenta con más de 127 medidas dirigidas a corregir la desigualdad de oportunidades en el colectivo de personas con discapacidad y posibilitar su integración



**Hemos puesto en marcha un ambicioso Plan de Modernización del SAE cuyo objetivo es poner al servicio de los desempleados andaluces las nuevas tecnologías, y con ello facilitar su inserción en el mercado laboral, su formación o simplemente sus trámites administrativos.**

laboral. Recoge, entre otras, acciones de sensibilización hacia el mercado de trabajo, medidas para facilitar el acceso y la permanencia en el empleo, apoyo a la iniciativa empresarial, adecuación del entorno laboral, y apoyo específico a mujeres y personas con discapacidad en situación vulnerable, del que se va a beneficiar el 67% del total de personas con discapacidad en edad de trabajar en Andalucía. Por ejemplo, y por no extenderme demasiado, el Plan prevé la puesta en marcha de convenios con empresas para fomentar las oportunidades de inserción laboral de las personas con discapacidad, y se han diseñado nuevos incentivos para favorecer la transición de los trabajadores discapacitados desde los Centros Especiales de Empleo a las empresas de régimen normalizado. Igualmente, se contempla promover la inclusión en los convenios colectivos de la reserva del 2% de puestos de trabajo para personas con discapacidad en empresas con 50 o más trabajadores.

**¿Qué balance hace de las políticas de la Junta en materia de igualdad para la mejora de la empleabilidad de las personas con mayores dificultades de acceso al mercado laboral?**

Las políticas de igualdad desarrolladas por la Junta de Andalucía han contribuido a favorecer la mejora de la situación laboral de la mujer, cuya tasa de paro se ha redu-

cido en los últimos cinco años más de 13 puntos -mientras que en España descendió 8,6-, mientras que la ocupación femenina ha crecido un 44%. En el caso de los jóvenes, el empleo ha crecido desde 2002 cerca de un 18%, mientras que la población parada menor de 25 años ha caído en un 29%. De los más de 500.000 empleos nuevos creados en esta legislatura, el 56% lo ocupan mujeres.

**200.000 inmigrantes llegan cada año a España con contrato de trabajo. En ese contexto, ¿qué posición ocupa Andalucía como receptora de trabajadores extranjeros?**

Andalucía recibe los trabajadores extranjeros que precisan sus empresarios. Esa cifra de 200.000 inmigrantes a la que usted alude es el resultado de la suma del contingente de trabajadores extranjeros que se aprueba cada año, elaborado por el Gobierno central en colaboración con las comunidades autónomas, y del resto de procedimientos para la contratación legal de inmigrantes. Una cuantía que varía según el año, y sobre todo según las necesidades de las empresas. Este año, el contingente nacional era de poco más de 27.000 personas, de las que un millar respondían a la de la demanda de mano de obra por parte de empresas andaluzas. Pero a ese millar habría que sumarle otras contrataciones como las realizadas para puestos de traba-

## **Manuel CHAVES**

**Presidente de la Junta de Andalucía**

## **ENTREVISTA**

**21**

jo de difícil cobertura en Andalucía, o para las campañas agrícolas, por lo que es muy difícil establecer una posición de nuestra comunidad en el conjunto del país.

### **En algunos sectores de actividad, la demanda de profesionales no se ve cubierta porque no existen personas convenientemente cualificadas. ¿De qué modo responde la Formación Profesional Ocupacional a las necesidades reales de las empresas?**

La Formación Profesional Ocupacional, al igual que la continua, se planifica cada año en función de las necesidades del mercado laboral, intentando atender precisamente a esos sectores que usted comenta. Por ejemplo, vimos en su momento las necesidades del sector aeronáutico, y ya el pasado año se puso en marcha un plan formativo que está beneficiando a 1.134 alumnos y, al mismo tiempo, a empresas como EADS-CASA. Lo mismo está pasando con la hostelería y el turismo, o la joyería, las nuevas tecnologías y el diseño en madera, sectores todos ellos que requieren una elevada especialización, necesidad que estamos cubriendo con los consorcios-escuelas.

### **Atendiendo a los datos de siniestralidad registrados en el último año, ¿cree que son suficientes las medidas existentes en materia de seguridad? ¿En qué aspectos será preciso un mayor esfuerzo?**

Para la Junta de Andalucía, mientras haya una sola víctima por accidente laboral habrá que seguir haciendo esfuerzos. Contamos con un completo Plan General de Prevención de Riesgos, que abarca todos los sectores y segmentos de la sociedad pero que da resultados muy lentamente, dado que la prevención es un hábito que hay que adquirir. Al final, como en los accidentes de tráfico, si no hay conciencia no hay nada que hacer. Y por eso aplicamos la prevención desde las edades más tempranas, con programas de formación en las escuelas, no sólo en las empresas. Por suerte, contamos para ello con el consenso y apoyo de todos los agentes sociales de la comunidad, así como con el Instituto de Prevención de Riesgos Laborales.

### **Cumplido un año de la puesta en marcha del Plan Más Autónomos, ¿qué acogida ha reci-**

### **bido por parte de los autónomos ya existentes y cuántos nuevos autónomos se han beneficiado de estos incentivos?**

En el primer año de vigencia del Plan se han constituido en Andalucía 17.175 nuevos autónomos, cumpliendo con ello, otro objetivo de legislatura, al haber superado ya el 15% de autónomos sobre el total de afiliados a la Seguridad Social.

Los resultados alcanzados son muy gratificantes, ya que el impacto que pretendíamos lograr sobre el trabajo autónomo lo estamos consiguiendo. Por dar algunos datos globales en este primer año del Plan, diremos que 290.000 personas han sido informadas y asesoradas en las diferentes medidas y ayudas; 15.500 personas han sido beneficiarias directas; y 57,7 millones de euros de inversión pública.

Quiero resaltar, además, la creación de una red de asesoramiento como un nuevo Servicio Público que a través de 180 oficinas y más de 800 profesionales especializados, están ofreciendo apoyo a la constitución de nuevos autónomos y autónomas en Andalucía.

### **El Plan de Modernización del SAE cuenta con una inversión global de más de 7,3 millones de euros a lo largo de este año. ¿Cuáles son los objetivos básicos de este cambio que ya se está produciendo?**

La comunidad andaluza está atravesando un periodo de modernización del que no queremos que queden al margen los servicios a los desempleados. En sintonía con lo que está ocurriendo en el ámbito empresarial, la educación o la sanidad, pusimos en marcha un ambicioso Plan de Modernización del Servicio Andaluz de Empleo (SAE) cuyo objetivo es poner al servicio de los desempleados andaluces las nuevas tecnologías, y con ello facilitar su inserción en el mercado laboral, su formación o simplemente sus trámites administrativos.

Y, a su vez, queríamos darle un nuevo talante a las oficinas del SAE, para que abandonaran la imagen de "oficinas del desempleo" que tenían las del INEM y se convirtieran en centros de empleo, asesoramiento y orientación individualizada. Unas oficinas menos burocratizadas y más dedicadas a la atención personalizada al usuario. Y creo que lo estamos logrando.



# Nuevos instrumentos para el fomento de la empleabilidad y la calidad en el empleo

Orden de 11 de mayo de 2007

La Junta de Andalucía, en su afán por seguir apoyando la creación de empleo seguro y de más calidad, ha aprobado una orden destinada al fomento de la empleabilidad y la cultura del empleo de calidad que refuerza la estrategia del ejecutivo andaluz de aumentar la competitividad de nuestro mercado de trabajo y del tejido productivo apoyando la seguridad y las garantías sociales de los propios trabajadores.

Una de las realidades del mercado de trabajo nacional, y por ende del andaluz, es que a pesar de su dinamismo no consigue vencer determinados indicadores de desempleo que atañen a colectivos concretos, como la tasa de actividad femenina, o a situaciones específicas, como la siniestralidad laboral o la tasa de ocupación general. Esta situación resta competitividad y lastra el crecimiento de un empleo en mejores condiciones.

Ante esta situación, la Junta de Andalucía ha aprobado la Orden de 11 de mayo de 2007 sobre la regulación de los Programas de Fomento de la Empleabilidad y la Cultura de la Calidad en el Empleo, publicada en el BOJA núm. 104 de 28 de mayo de 2007, que establece las bases reguladoras de la concesión de ayudas públicas a programas que pretenden mejorar los indicadores de ocupación.

**Al amparo del VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, la Consejería de Empleo intenta cumplir con esta Orden uno de sus objetivos esenciales: crear más y mejor ocupación, para lo que resulta indispensable desarrollar políticas enmarcadas en el fomento de la cultura de la calidad en el empleo.**

Concretamente, esta Orden pone en marcha una serie de medidas destinadas a apoyar proyectos generadores de empleo, que fomenten la calidad del mismo y que propicien nuevas dinámicas en el marco de las relaciones laborales, todo, en definitiva, para situar a cada persona en las mejores condiciones de acceso al mercado de trabajo.

Del mismo modo, se regulan programas destinados a desarrollar proyectos de empleo para personas con discapacidad que generen posibilidades reales de conseguir una ocupación en

puestos del mercado ordinario de trabajo, en condiciones similares al del resto de trabajadores y con las mismas garantías.

Para cumplir estos objetivos se establecen cinco programas a cuyas convocatorias podrán presentarse proyectos que contemplen que al menos el 50 por ciento de las personas contratadas para su ejecución, así como su alumnado, sean mujeres, independientemente del sector productivo o actividad que se vaya a desarrollar.

### **Programa de mejora de la infraestructura, servicios y acciones especiales en materia de empleo en los territorios**

Este programa está destinado al desarrollo de proyectos de mejora de infraestructuras, servicios y acciones especiales que fomenten en los territorios políticas de empleo basadas en la cultura de la calidad.

Las entidades que desarrollen estos proyectos podrán beneficiarse de un incentivo que podrá alcanzar hasta el 80 por ciento del coste del proyecto. Sólo en casos específicos recogidos en la norma, el incentivo podrá llegar al 100% del coste total del proyecto.

Las personas destinatarias de los contratos de estos programas, que deberán tener una duración máxima de un año, habrán de ser, al menos en un 50 por ciento, jóvenes menores de 30 años, desempleados que acrediten demanda de empleo de al menos 6 meses, mayores de 45 años desempleados desde al menos 12 meses, o mujeres de cualquier edad, dadas de alta como demandantes de empleo y sin haber sido beneficiadas por este programa en el ejercicio anterior.

De entre estos perfiles tendrán preferencia las personas con especiales dificultades de acceso al empleo, en concreto, víctimas de violencia de género, personas con discapacidad, ex reclusos, personas con problemas de drogodependencias y adicciones y jóvenes que se incorporen al mercado de trabajo desde instituciones de protección y reforma, entre otros colectivos con riesgos de exclusión social.

### **Programa para el fomento de la cultura de la calidad en el empleo y de la empleabilidad de las personas que precisen adquirir experiencia laboral**

Este programa financiará proyectos que promuevan el empleo estable, seguro y cualificado, y que redunden en un aumento de la calidad del mercado laboral, además de completar la empleabilidad de aquellas personas que precisen experiencia laboral.

Las entidades promotoras beneficiarias deben ser, según el caso, fundaciones con sede en Andalucía y ámbito autonómico y organizaciones empresariales y sindicales de ámbito andaluz y carácter intersectorial, inscritas en el registro de asociaciones empresariales y sindicales del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, con sede e implantación en cada una de las ocho provincias de la Comunidad.

El incentivo de estas acciones, que tendrán una duración máxima de dos años, podrá alcanzar hasta un 100 por ciento del coste total del mismo, y puede aplicarse a gastos de contratación del personal que desarrolle el proyecto.

En el caso de las Fundaciones hasta un 50 por ciento del gasto total del personal podrá ser imputado a la plantilla de la entidad siempre que se dedi-



que al proyecto en cuestión y cuente con el perfil necesario. Este Programa también podrá subvencionar gastos generales mientras no superen el 20% del total.

### **Programa de talleres de oficio para jóvenes y mujeres**

Destinado a la puesta en marcha de talleres de oficios que se enfoquen en la recuperación y mantenimiento de oficios tradicionales o aquellos que estén siendo demandados en el territorio concreto de la acción. Estos talleres deben contar con al menos 6 alumnos por especialidad que deberán ser contratados por la entidad promotora.

Los talleres de oficio están destinados a jóvenes de hasta 30 años y mujeres que sean demandantes de empleo, teniendo preferencia aquellos que procedan de itinerarios de inserción

Del mismo modo, aquellos alumnos que antes de seis meses, tras concluir el taller, decidan instalarse por su cuenta serán considerados como colectivo prioritario a subvencionar por el Plan Más Autónomos.

Asociaciones empresariales y artesanales, Cámaras de Comercio, Industria y Navegación o empresas relacionadas con el oficio objeto del proyecto, podrán ser entidades promotoras de estas iniciativas si responden a determinadas exigencias sobre sus instalaciones, cobertura de gastos sobre el manteni-

miento de la maquinaria e instalaciones y acrediten un grado de inserción de al menos un 50 por ciento si han ejecutado talleres con anterioridad.

Además, una vez transcurridos 6 meses desde la finalización del taller, la entidad promotora deberá acreditar un grado de inserción del 50 por ciento del alumnado.

Hasta el 100 por cien del coste total del proyecto podrá ser subvencionado en conceptos como gastos de personal, contratación de jóvenes y mujeres que participen en el proyecto, además de gastos de formación y funcionamiento como los medios y materiales didácticos, desplazamientos, material de oficina, alquiler de edificios y equipos, auditoría, etc.

Cuando los talleres de oficio sean promovidos por empresas de hasta 250 trabajadores, la cofinanciación podrá alcanzar el 90 por ciento del coste total si se contrata a menores de 25 años y mujeres, y hasta el 80 por ciento si se contrata a otros beneficiarios. Si la empresa es de más de 250 trabajadores, la cofinanciación podrá alcanzar hasta el 70 por ciento en el primer caso y hasta el 60 por ciento en el segundo.

### **Programa de escuelas de empleo en sectores productivos**

Incentivará escuelas en proyectos asociados a la producción de bienes o servicios, en los que la formación se alterna con el trabajo productivo en actividades que permitan la inserción a través de profesionalización y adquisición de experiencia laboral.

Estas escuelas de empleo, que podrán ser promovidas por organizaciones empresariales, asociaciones empresariales sectoriales, Cámaras de Comercio, Industria y Navegación, agentes económicos y empresas del sector, beneficiarán a personas desempleadas menores de 30 años, con formación reglada relacionada con el sector productivo y sin experiencia laboral previa en el sector, teniendo preferencia aquellas personas con itinerarios de inserción.

Las entidades promotoras deberán proveer a las personas participantes, al menos 6 alumnos por escuela, de 9 meses de prácticas en empresas del mismo sector productivo, supervisados por un tutor, y contratarlos por el periodo en el que estén cursando sus ciclos, que tendrán una duración máxima de un año.

La contratación indefinida posterior de estos alumnos y alumnas será objeto

de subvención, así como su integración dentro de los colectivos prioritarios del Plan Más Autónomos si deciden trabajar por cuenta propia dentro de los seis meses posteriores a su participación en la escuela de empleo.

Estos proyectos podrán recibir incentivos de hasta un 100 por cien del coste total de los mismos referidos a gastos de personal, gastos de formación y funcionamiento, o los costes salariales de la contratación de alumnos y alumnas.

### **Programa de apoyo a proyectos integrales de fomento de empleo para personas con discapacidad**

Este programa financiará los proyectos que generen posibilidades de empleo de calidad de personas con discapacidad o especiales dificultades de inserción laboral dentro del mercado ordinario de trabajo y en condiciones similares al del resto de los trabajadores.

Para ello, se incentivarán proyectos integrales que incidan en la inserción de las personas con discapacidad mediante acciones de apoyo y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, en todas aquellas materias que sean necesarias. Las entidades promotoras podrán ser asociaciones, fundaciones o entidades sin ánimo de lucro de ámbito regional.

Estos proyectos incluyen orientación, asesoramiento y acompañamiento, elaborando un plan de adaptación al puesto de trabajo; tareas de acercamiento y ayuda entre empleado, compañeros y empleador; apoyo al trabajador en el desarrollo de habilidades sociales y comunitarias; capacitación y formación específica del trabajador en

y para el puesto de trabajo; seguimiento y evaluación de su inserción o información a la empresa sobre necesidades del puesto de trabajo.

Los destinatarios de esta acción serán las personas con discapacidad inscritas en el Servicio Andaluz de Empleo como demandantes de empleo no ocupadas y en el marco de estos proyectos al menos el 30% de los beneficiarios deberán ser contratados por empresas ordinarias un mínimo de 6 meses.

Las acciones de estos proyectos serán llevadas a cabo por personal cualificado, sin que se supere nunca los 12 trabajadores a cargo de cada tutor. Las entidades que desarrollen y ejecuten estos proyectos podrán ser asociaciones, fundaciones y entidades sin ánimo de lucro de ámbito regional y que representen a las personas con discapacidad.

Será posible subvencionar hasta el 100 por cien de los proyectos, cuya duración podrá extenderse hasta dos años, en conceptos como los costes salariales del personal encargado de la ejecución del proyecto, gastos generales para el desarrollo del mismo.

En definitiva, esta Orden se presenta como una herramienta que pone en marcha el salto cualitativo que necesita el mercado de trabajo andaluz, un salto basado en la búsqueda de la competitividad sin olvidar las garantías sociales, la seguridad en el empleo o a los colectivos con especiales dificultades para insertarse laboralmente.

Una herramienta fundamental para mejorar la situación del desempleo y del mercado de trabajo en nuestra comunidad, crear más y mejor empleo, e incidir en políticas enmarcadas en el fomento de la cultura de la calidad del empleo.



## Plan de Empleabilidad para Personas con Discapacidad

Entre sus líneas estratégicas, el Gobierno Andaluz continúa mejorando los niveles de inserción y las tasas de empleo de los colectivos con discapacidad, en una clara apuesta por mejorar la calidad de vida de estas personas e incidir en la igualdad real del mercado de trabajo andaluz. Para ello ha sido diseñado el Plan de Empleabilidad para Personas con Discapacidad 2007-2013, al que el Ejecutivo andaluz tiene previsto destinar 414.413.913 euros. Aprobado por el Consejo de Gobierno el pasado 20 de noviembre, este Plan pretende ser una de las medidas fundamentales para incidir en la inserción y empleabilidad de este colectivo.

En los últimos años se han dado grandes avances en materia de empleo en Andalucía, gracias en gran parte a la focalización de forma prioritaria en la creación de más empleo. Esta situación ha evolucionado hacia otra en la que el empleo sigue siendo un objetivo fundamental, pero adquiere un carácter más específico en aquellos colectivos con mayores, y todavía elevadas, tasas de desempleo. Así, romper los desequilibrios existentes en el mercado laboral entre los distintos colectivos, sectores y territorios se convierten en los elementos clave de cualquier estrategia de empleo.

La creación del Servicio Andaluz de Empleo constituyó una manifestación de la firme voluntad de la Junta de Andalucía de situar como uno de sus principales objetivos la obtención y mantenimiento de un nivel lo más elevado y estable posible de empleo y, consecuentemente, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de la ciudadanía andaluza. Al logro de este objetivo contribuyen sin duda alguna la adopción de una visión integral de todo el territorio andaluz y una preferente atención a aquellos colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo o en riesgo de exclusión. Entre estos colectivos se hallan las personas con discapacidad.

Integrar laboralmente a las personas con discapacidad se entiende como la mejor vía de integración y reconocimiento social, así como de satisfacción de las personas afectadas.

Para la consecución del citado objetivo, y cumpliendo el compromiso expresado por el presidente de la Junta de Andalucía en su discurso de investidura de la presente legislatura, se hacía imprescindible la elaboración de un **Plan de Empleabilidad para las Personas con Discapacidad en Andalucía**. Un Plan cuya meta fuera regular actuaciones dirigidas a corregir la desigualdad

de oportunidades de las personas con discapacidad y posibilitar su integración laboral, tomando para ello en consideración los aspectos correspondientes en materia de empleo, formación para el empleo, orientación laboral, prevención de riesgos laborales, educación, empresa y bienestar social así como el acceso a la función pública, sin olvidar la aplicación transversal del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Ante este compromiso, nace el Plan de Empleabilidad para las Personas con Discapacidad en Andalucía 2007-2013, con el objeto de abordar el empleo de las personas con discapacidad desde un punto de vista integral, con la consiguiente coordinación de actuaciones de los organismos implicados.

En la elaboración de este Plan han participado diversos agentes. Por un lado, una comisión ejecutiva, presidida por el consejero de Empleo, y vicepresidida por la Consejera de Igualdad y Bienestar Social, siendo sus vocales todos los titulares de las Direcciones Generales de la Consejería de Empleo, así como los titulares de la D.G. de Personas con Discapacidad (Consejería de Igualdad y Bienestar Social), la D.G. de Economía Social y Emprendedores (Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa), la D.G. de Función Pública (Consejería de Justicia y Administración Pública), la D.G. de Participación y Solidaridad en la Educación (Consejería de Educación), y la D.G. de Formación Profesional y Educación Permanente (Consejería de Educación).

Por otro lado, una comisión técnica en la que además de representantes de los departamentos y centros directivos de la Junta de Andalucía relacionados anteriormente, estuvieron representados CERMI Andalucía, el Consejo Andaluz de Atención a Personas con Discapacidad, la FAMP, UGT-Andalucía, CCOO-Andalucía y CEA.

La **población objetivo del Plan** en sentido estricto (población activa y población inactiva que pueden o podrían trabajar) es **de 133.593 personas, que representa el 67,4% de la población con discapacidad en edad de trabajar de Andalucía**. Por tanto, es a este segmento del colectivo al que se orienta el Plan de Empleabilidad para Personas con Discapacidad en Andalucía.

Esta proporción la forma un 28,6% de personas que se encuentran activas y un 38,6% que no lo está, por lo que **el primer gran objetivo del Plan es aumentar la participación en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad**.

Para ello se hace necesaria una acción conjunta desde los diversos frentes de competencia, responsabilidad, conocimiento y experiencia de todos los agentes relacionados, tanto públicos como privados. Esta labor, que ya se viene produciendo, tiene que seguir profundizándose con medidas que mejoren la coordinación y la comunicación institucional, la producción y el intercambio de información, y la sensibilización y el conocimiento de las potencialidades de las personas con discapacidad con relación al empleo.

Pero de forma adicional y complementaria, esta labor de potenciación de la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral, va mucho más allá y debe traducirse en medidas concretas materializadas en los diferentes ámbitos de las áreas sectoriales donde sea necesario intervenir, e incluso en el área transversal de apoyo específico si, como parece ser necesario con las mujeres y colectivos especialmente vulnerables, se hace preciso definir medidas de discriminación positiva.

Así, los objetivos estratégicos del Plan se concretan en varios aspectos clave:



> Elevar la tasa de actividad de las personas con discapacidad en Andalucía, desarrollando actuaciones coordinadas por parte de los organismos públicos y privados desde sus diversos ámbitos de competencia.

> Conseguir que las personas con discapacidad identifiquen al Servicio Andaluz de Empleo como el organismo de coordinación, información e interlocución de las actuaciones relacionadas con el empleo de las personas con discapacidad, que presta un servicio de calidad, integral, universal y gratuito.

> Atender de forma prioritaria a las mujeres con discapacidad con carácter transversal integrado en todas las líneas y medidas del conjunto de las áreas del Plan y desarrollar acciones de carácter específico que favorezcan y mejoren la posición de las mujeres con discapacidad en el mercado de trabajo.

> Sensibilizar y mejorar el conocimiento del empresariado, del personal técnico y profesional que trabaja con personas con discapacidad en los ámbitos labo-

ral y formativo, y de las familias y las personas afectadas, sobre las necesidades, capacidades y potencialidades de las personas con discapacidad en el desempeño de un trabajo, y de su contribución socioeconómica.

> Desarrollar actuaciones integrales y personalizadas de búsqueda de empleo y de formación para el empleo de las personas con discapacidad, que potencien el acceso y la permanencia en el mercado de trabajo.

> Impulsar la iniciativa empresarial de las personas con discapacidad, como alternativa viable y realista de acceso y progreso en el mercado laboral.

> Mejorar la accesibilidad y la adaptación de los recursos y espacios, para que las personas con discapacidad puedan recibir formación, buscar empleo y desempeñar un puesto de trabajo en igualdad de condiciones.

> Incrementar el número de personas con discapacidad con titulación en las enseñanzas post-obligatorias y facilitar su transición al mundo laboral.

> Apoyar de manera específica a mujeres con discapacidad, personas con enfermedad mental y personas con discapacidad residentes en zonas rurales, para neutralizar en cada caso las causas de su menor participación en el mercado laboral.

Estos objetivos se van a concretar en 127 medidas que abarcarán acciones en seis áreas de incidencia:

**Área 1. Coordinación, movilización y participación de todos los agentes:** en la que se persigue mejorar la coordinación, colaboración y comunicación entre los organismos públicos con competencia en el Plan, para diseñar y desarrollar acciones conjuntas que mejoren la integración laboral de las personas con discapacidad.

**Área 2. Acceso y permanencia en el empleo:** en la que se trabajará por potenciar servicios de orientación e intermediación dotados de personal especializado, aprovechando las sinergias existentes y dotando de una mayor eficacia a los mecanismos actuales.

**Área 3. Apoyo a la iniciativa empresarial:** en la que se fomentará la iniciativa empresarial y de autoempleo entre las personas con discapacidad.

**Área 4. Adecuación del entorno laboral:** para promover la eliminación de las barreras arquitectónicas y de comunicación en los espacios laborales y mejorar el conocimiento sobre las necesidades de las personas con discapacidad en el ámbito de la prevención de riesgos, así como promover el reconocimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

**Área 5. Educación:** fomentar la escolarización del alumnado con discapacidad en las enseñanzas no obligatorias y garantizar el acceso, la igualdad de oportunidades y la integración y participación de las y los estudiantes con discapacidad en las universidades andaluzas, así como promover la incorporación de los estudiantes/graduados universitarios con discapacidad al mercado laboral.

**Área 6. Apoyo específico:** en esta área se contemplan actuaciones específicas de apoyo a las mujeres con discapacidad y a personas pertenecientes a colectivos que sufren especiales situaciones de vulnerabilidad frente al mercado de trabajo.

Un Plan que pretende aumentar los niveles de actividad entre las personas con discapacidad en Andalucía, con programas e iniciativas que buscan generar oportunidades para este colectivo y, en el plazo de seis años, aumentar su tasa de actividad y de inserción laboral.



## Mejorar la empleabilidad estudiando el impacto de programas de empleo en el territorio

La evaluación de determinados programas es el elemento esencial que debe regir el diseño de nuevas acciones en el ámbito de lo público. La Consejería de Empleo reconoce en la evaluación de cada una de sus acciones no el final de un programa sino las bases para iniciar otro de un modo mucho más efectivo, desde el análisis y el profundo conocimiento de esas propuestas, más realistas y efectivas de cara al futuro. En el seno de diversos programas de fomento del empleo, esta Consejería ha efectuado tareas de seguimiento respecto a las líneas de Interés General y Social y Programa Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo.

Con objeto de conocer en profundidad el valor y el impacto que en la práctica están teniendo proyectos dirigidos a la mejora de la empleabilidad que se desarrollan en Andalucía, la Consejería de Empleo ha realizado un análisis centrado en la línea de Proyectos de Interés General y Social (IGES) y en el Programa Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo (ETCOTE).

Desde el punto de vista técnico, la metodología seguida se ha basado en la triangulación de diferentes métodos cualitativos y cuantitativos de recogida y análisis de datos, pretendiéndose así obtener información contrastada sobre experiencias ejemplares en materia de empleo para el fomento de la empleabilidad en los colectivos destinatarios de los programas.

Para ello, además de la obtención de resultados cuantitativos o que contribuyan a conocer mejor el impacto de las políticas activas de empleo de la Consejería, las tareas se han centrado en el análisis de aspectos o dimensiones que no se reflejan ni quedan comprendidos habitualmente en los datos numéricos.

Se pretende, de este modo, poner de manifiesto aquellas dimensiones que aportan valores añadidos a los programas desarrollados y de comprender sus repercusiones reales sobre las personas beneficiarias de los mismos, resaltando las buenas prácticas y las experiencias significativas que se han producido en nuestra Comunidad Autónoma.

De esta manera, para el análisis del Programa IGES se han realizado nueve Estudios de Caso a entidades beneficiarias de esta ayuda en 2006, habiéndose seleccionado a una entidad por provincia y otra entidad responsable de un proyecto multiprovincial.

Además se ha aplicado la técnica Delfos o ronda de expertos, consistente en la realización vía correo electrónico de tres rondas de entrevistas cruzadas a personas con amplia trayectoria en el programa, pertenecientes tanto a las 8 Delegaciones Provinciales como a la propia Dirección General de Fomento de Empleo de la Consejería de Empleo.

Asimismo, en el marco del Programa ETCOTE se han llevado a cabo ocho Estudios de Caso en toda Andalucía (uno por provincia), tomando como unidades de análisis cuatro Escuelas Taller y cuatro Talleres de Empleo. Paralelamente, se han realizado dos talleres participativos con la presencia activa del personal técnico responsable del programa en las ocho Delegaciones Provinciales de la Consejería de Empleo y con directores y monitores de orientación laboral de diferentes Escuelas Taller, Talleres de Empleo y Casas de Oficios andaluzas.

Por último, también se ha realizado una encuesta dirigida a 100 directores y directoras de las 449 ETCOTE que se encuentran actualmente en periodo de ejecución dentro de nuestra Comunidad Autónoma.

A continuación se presenta un avance provisional de las principales conclusiones del análisis referidas a cada uno de los programas analizados

### **Programa IGES**

La Orden de 14 de julio de 2004 que regula el programa fue modificada por la Orden de 22 de noviembre de 2006. Esta reciente reforma, que afecta fundamentalmente a los criterios de selección de candidaturas para la contratación de personal, ha favorecido sin lugar a dudas, el acceso al primer empleo de personas sin experiencia pre-

via en el mercado laboral y/o con especiales dificultades para incorporarse al mismo.

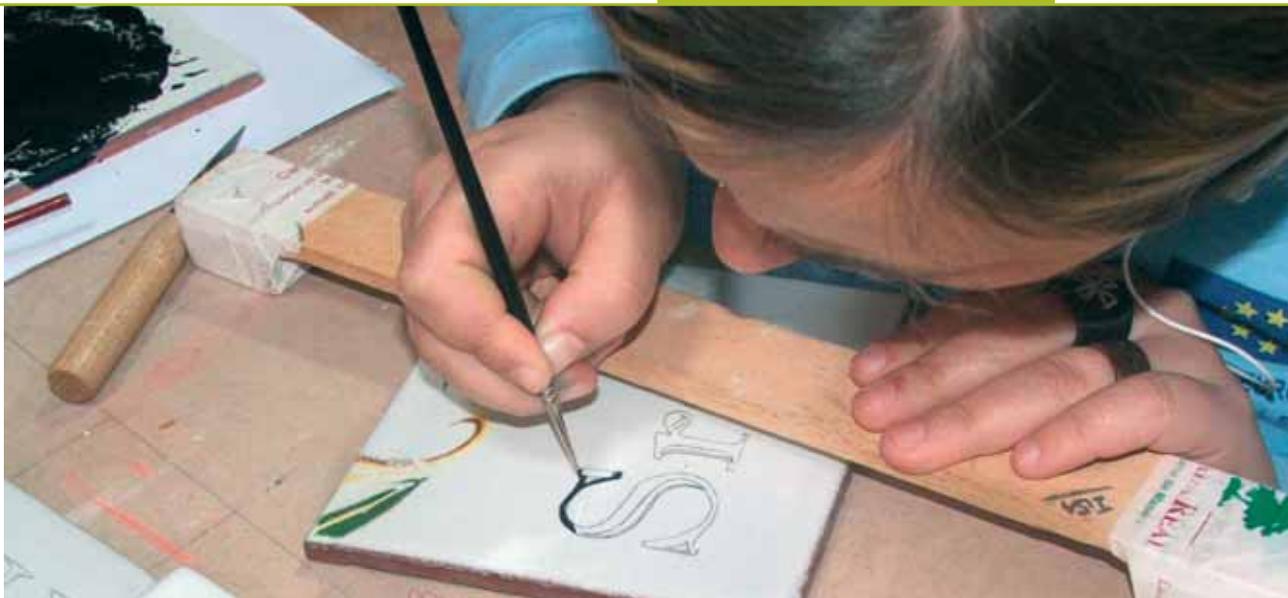
La ayuda a proyectos IGES está concebida como línea de apoyo a entidades sin ánimo de lucro para la contratación de personal técnico que ejecute un proyecto de interés general y social para la comunidad o el territorio donde interviene. En este contexto, se constata el fuerte impacto que el programa conlleva desde una doble óptica:

> En primer lugar, supone la primera oportunidad laboral para muchas mujeres, jóvenes menores de 30 años, personas desempleadas de larga duración mayores de 45 años, personas con discapacidad o pertenecientes a colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo. Se trata además de un empleo de calidad y que implica casi un año de rodaje en una entidad con experiencia contrastada en proyectos de intervención social.

Según se extrae de las entrevistas realizadas, el hecho de que las personas contratadas estén vinculadas a proyectos concretos con una fecha de inicio y de finalización significa que desde el primer día de trabajo asuman responsabilidades en su gestión e implementación. Esto, sin duda, aumenta su nivel de empleabilidad y en consecuencia sus posibilidades reales de inserción tras la finalización del programa.

En efecto, el estudio también concluye que la inserción posterior al programa es bastante alta y que se produce generalmente a través de una doble vía: bien en la propia entidad beneficiaria de la ayuda, cuando se dispone de la estructura y/o los fondos pertinentes, o bien en otras organizaciones similares que ya han pasado a formar parte de la red de contactos profesionales de la persona contratada.

## Mejorar la empleabilidad estudiando el impacto de programas de empleo en el territorio



> En segundo lugar, debe resaltarse la enorme rentabilidad social de los proyectos puestos en práctica gracias al programa como las escuelas infantiles de verano para niños y niñas con discapacidad; ludotecas infantiles y atención domiciliaria para que mujeres puedan incorporarse a actividades de formación y empleo; servicios de orientación y atención sociolaboral en zonas desfavorecidas; programas de mediación e integración intercultural con personas inmigrantes; proyectos para la prevención de toxicomanías, etc.

Por último, hemos de destacar un fenómeno de fortalecimiento de los servicios ofrecidos por las entidades destinatarias de esta ayuda, especialmente en las de menor tamaño, que se ha producido tras su participación continuada en el programa. Así, se han provocado efectos multiplicadores muy positivos en lo que atañe al aumento en el número de actuaciones desarrolladas, a la calidad de las intervenciones y a los niveles generales de cobertura e impacto social.

### Programa ETCOTE

Con respecto a la organización y ejecución de este programa, las personas participantes en el estudio han desta-

cado que su filosofía y el planteamiento general suponen un excelente mecanismo de inserción sociolaboral y un reparto o distribución equitativa y geográfica de las actuaciones, ya que básicamente se cubren todas las comarcas de las ocho provincias andaluzas.

Entre los aspectos más valorados del programa se cita su flexibilidad; la posibilidad de adecuarse y anticiparse a la demanda de los mercados locales de empleo y el "enfoque multiobjetivo" de las intervenciones que implica la concurrencia de equipos de profesionales de diferentes áreas, que enriquecen los proyectos y que presentan grandes dosis de motivación e implicación en su trabajo.

Por último, existe consenso general en la opinión de que las inversiones de recursos efectuadas a través de las ETCOTE se amortizan desde el punto de vista del aumento de la empleabilidad del alumnado y de la generación de empleo posterior.

Para los beneficiarios del programa, su participación significa una transformación integral que afecta a las esferas personal, social, cultural y formativa. En el plano personal se produce un gran aumento de los niveles de autoestima, de motivación e iniciativa. En

términos de empleo destacan la adquisición de habilidades sociales y de hábitos prelaborales, además de la creación de una cultura preventiva sobre los riesgos del trabajo.

El programa supone también un avance en la implantación del principio de igualdad de oportunidades para la incorporación de mujeres a profesiones tradicionalmente masculinizadas, así como en la integración social de personas en riesgo de exclusión y, muy destacadamente, para las personas con discapacidad.

En definitiva, el programa en su conjunto repercute notablemente en la mejora de la empleabilidad de los participantes y en los niveles de inserción tras su finalización, mejoras que destacan en cuatro dimensiones: generación de recursos (infraestructuras y equipamientos que permanecen tras la finalización de los proyectos); creación de un vivero de nuevos profesionales cualificados para las zonas de actuación; rehabilitación y mejora del patrimonio histórico, cultural y medioambiental en esas zonas, así como bienes y prestación de servicios de utilidad para la comunidad; y desarrollo económico y progreso social, especialmente en localidades pequeñas donde el impacto se amplifica.

## A DEBATE

# Estrategias de empleabilidad en la Unión Europea

**Ignasi Brunet Icart**  
Universidad Rovira i Virgili

## El dilema de los trabajadores extranjeros: la empleabilidad en un mercado de trabajo segmentado

**Isidro Maya Jariego**  
Universidad de Sevilla



## **Ignasi Brunet Icart**

**Universidad Rovira i Virgili**



Catedrático de Sociología de la Universidad Rovira i Virgili de Tarragona. Director del Programa de Doctorado "Organización Industrial: Empresas y Mercados", distinguido con la Mención de Calidad por el Ministerio de Educación y Ciencia. Director del Master Europeo en "Dirección Estratégica". Director del Grupo de Investigación Empresa y Sociedad. Coordinador del Grupo de Trabajo de Sociología de las Organizaciones de la Federación Española de Sociología.

Las actuales líneas de investigación en las que trabaja son: organización industrial, pymes y modelos de organización, mercados de trabajo y empleabilidad, estrategia empresarial, gestión por competencias y creación de empresas. Sus últimos libros publicados son: Gestión de la Calidad: Teoría y Práctica (2006), junto a Belzunegui; y Desarrollo, industria y empresa (2007), junto a Böcker.

# Estrategias de empleabilidad en la Unión Europea

En el Consejo Europeo de Ámsterdam (1997), en el marco del Pacto de estabilidad y crecimiento, y en la Cumbre europea extraordinaria de Luxemburgo (1997), el empleo pasó a formar parte de la política de la Unión Europea, convirtiéndose en una cuestión de interés común para los Estados miembros. Desde entonces, en las diferentes Cumbres europeas, se alentó, sin modificar el principio de soberanía nacional en materia de empleo, a los gobiernos para que definan políticas nacionales de empleo, supeditadas a los objetivos de crecimiento y competitividad, y estructuradas alrededor de cuatro principios o prioridades de actuación básicos: principio de empleabilidad o mejora en la capacidad de inserción profesional, principio de desarrollo del espíritu de empresa (incentivando la creación de empresas y su modernización permanente), principio de adaptabilidad de los trabajadores y de las empresas, y principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Dichos principios se concretaron en Directrices que debían regir los Planes Nacionales de Acción para el empleo.

## **Modernización empresarial**

Las políticas de empleo en la Unión Europea están supeditadas a las políticas económicas marcadas por el Libro Blanco sobre el "Crecimiento, la Competitividad y el Empleo" (1993). Sobre la base del Libro Blanco, en el Consejo de Lisboa (2000) se cuantificaron los logros y puntos débiles de los objetivos de empleo, y se estableció el objetivo del pleno empleo a conseguir en el año 2010. En el 2003, en el Consejo Europeo de Salónica, se abordó una nueva serie de directrices con tres objetivos generales: el pleno empleo, la promoción de la calidad y la productividad del trabajo, y el reforzamiento de la cohesión y la inclusión social. Con estos objetivos considerados de interés preferente se pretende impulsar la sociedad de la información y del conocimiento. Sociedad que supedita la política comunitaria de empleo a las políticas económicas tendentes a dotar a Europa de una infraestructura tecnológica que contribuya, mediante el fomento y la instrumentali-

zación del aprendizaje permanente, con sistemas para la enseñanza primaria, secundaria y superior, la formación de postgrado y la formación profesional, a la mejora de la empleabilidad y la modernización empresarial. Ésta ha de contribuir a dotar a las empresas europeas de plantillas competitivas capaces de desarrollar competencias básicas distintivas a efectos de fortalecer su posición competitiva en el mercado. La explicación a esta modernización está en que la caída en las tasas de beneficio que acabó desalentando la inversión en la década de los setenta del siglo XX, obedeció a la existencia de una sobre-capacidad y una sobre-producción derivada de la intensificación de la competencia horizontal entre empresas y no, necesariamente, a la oposición vertical entre el trabajo y el capital. La intensificación de la competencia horizontal incidió a su vez en la aceleración del cambio tecnológico a causa de que los países industrialmente avanzados no podían producir a costes tan bajos como los países denominados de reciente industrialización y, por lo tanto, para competir a escala global era preciso hacerlo con bienes y servicios diferenciados, con un alto componente tecnológico. Esto supuso un cambio de filosofía y un cambio de actuación respecto a la política de recursos humanos de las empresas, que establece reglas para gobernar las funciones del personal y tener la seguridad de que sean desempeñadas de acuerdo con los objetivos empresariales deseados. Política que cada empresa ha de desarrollar de acuerdo a su filosofía y a sus necesidades, y en la que la plantilla de la empresa ya no es concebida como una suma de cualificaciones profesionales capaces de realizar determinadas funciones y tareas, sino un equipo capaz de obtener unos resultados, en situación de competencia. Para conseguir estos resultados se debe tener presente la existencia de las competencias actuales o potenciales de la plantilla.

### **Economía del conocimiento**

Las estrategias de empleabilidad en la Unión Europea adquieren, por tanto, sentido en el marco del discurso acerca del advenimiento de una economía del conocimiento. Para este tipo de discurso, la economía del conocimiento sienta las bases de un crecimiento sostenido que garantiza el mantenimiento de un alto nivel de empleo, y cuyas fuerzas de cambio son las nuevas tecnologías, la transición hacia una sociedad basada en el conocimiento y la progresiva integración mundial de bienes, servicios, capitales y tecnología. Surge así la convicción de que en la Unión Europea el crecimiento económico, la generación de riqueza y de empleo ha de proceder de la economía de

las ideas, industria del conocimiento, o también denominada como sector quinario. Dicho sector que se articula alrededor de todas aquellas actividades que se fundamentan en la creatividad, la experimentación, la innovación, la ciencia y el saber, es decir, en las facultades cognitivas de las personas, surge de la llamada revolución tecnológica, aparecida con la crisis de 1973 y fundamentada en las tecnologías de la información, nuevas tecnologías de los materiales y biotecnologías, como definidoras del eje información-telecomunicaciones-multimateriales-biotecnologías-multienergías. Revolución que requiere a las empresas de una alta flexibilidad para gestionar y administrar su conocimiento, y que es vital ya que una de las tareas más importantes que actualmente debe afrontar la empresa es la de liderar la creación de conocimiento como base de su ventaja competitiva sostenible; es decir, tiene que potenciar los "intangibles" que constituyen los conocimientos de la sociedad, los nuevos productos de su actividad económica, y que llevan a la empresa a alcanzar cotas más elevadas en sus resultados. Pero para ello, las políticas públicas deben tender a aumentar la calidad del capital humano circulante en el mercado y facilitar que "las personas emprendan y amplíen negocios", por lo que hay que aligerar las cargas administrativas, y "allanar el camino a las pequeñas empresas, en particular para contratar una nueva plantilla: esto significa reducir la carga de los costes laborales de regulación y extrasalariales" (Blair y Schroeder, 2000:37).

### **Flexibilidad, empleabilidad y formación**

La flexibilidad de innovación -habilidad para introducir con rapidez productos nuevos en el mercado-, la flexibilidad de producto -la habilidad para modificar las características de los productos actuales-, la flexibilidad en volumen -la posibilidad de variar el volumen de producción para atender las fluctuaciones de la demanda, sin que repercuta de forma significativa en los costes-, han provocado que las plantillas de las empresas estén formadas, básicamente, por tres niveles: 1) un núcleo reducido de trabajadores fijos, que suelen ser los encargados de las actividades fundamentales de la organización. Estos empleados suelen proporcionar a la empresa la movilidad funcional, la polyvalencia, que necesita, a cambio de la estabilidad de sus contratos. La empresa obtiene de estos trabajadores la necesaria flexibilidad funcional; 2) un segundo grupo de trabajadores que mantienen distintos tipos de contrato con la empresa, pero que no son contratos estables. La empresa obtiene de estos trabajadores la flexibilidad numérica que le exige el mantenimiento de su competi-



vidad, y 3) un tercer círculo, más externo, formado por aquellas funciones y actividades que son subcontratadas, bien a otras empresas, bien a trabajadores autónomos.

La flexibilidad funcional nos sitúa ante una categoría técnica nueva -los trabajadores del conocimiento- que adquiere un papel primordial, puesto que en ella descansa la innovación, de ahí el interés empresarial en identificar, dotarse, mantener y desarrollar aquellos recursos humanos -trabajadores del conocimiento- capaces de generar competencias únicas y diferenciales a la empresa, y que la sitúa en una mejor posición competitiva frente a sus competidores. Son estas competencias claves las que guían el proceso de diseño de las prácticas de gestión de recursos humanos de una empresa, y organizados de manera que potencien la innovación y la flexibilidad, y que ofrezcan los mejores servicios al cliente, con el objetivo final de aumentar el valor que aportan a la empresa. Esto requiere poseer trabajadores con competencias específicas para las fases de la cadena de valor donde se obtiene mayor valor añadido y mayor capacidad de innovación. Trabajadores abocados a la construcción de las capacidades internas que van a diferenciar la empresa de la competencia.

Así, en la organización tradicional de tipo taylorista, o por puestos de trabajo, el modelo de conocimiento es estático, basado en las tareas, lo que impide mantener actualizadas las capacidades de los individuos y no aprovecha sus competencias al máximo. La evolución de este modelo productivo a otro dinámico, basado en los procesos, exige de los trabajadores una formación multifuncional, que desarrolle sus capacidades técnicas y sus habilidades sociales. En este marco productivo es donde se forja la empleabilidad, y es que a diferencia del pasado, donde la relación descansaba básicamente en la lealtad, y aunque la confianza

sigue jugando un papel importante, ahora se basa en la aportación de valor, o aportación profesional. El trabajador deja de ser un "servidor leal" para convertirse en un "profesional comprometido". De esta forma, la relación personal entre el empleador y su empleado se encuentra transformada, al encontrarse obligado a obtener un resultado, resultando su empleo en todo momento evaluado.

En este contexto se sitúan los instrumentos de la Unión Europea acerca de las políticas de desarrollo de los recursos humanos y formación que facilitan la educación permanente y la empleabilidad, en el sentido de que el término competencia define un nuevo modelo de trabajador, al cual Alaluf y Stroobants (1994) denominan *homo competens*, al estar orientado su comportamiento laboral al logro, mediante el enriquecimiento continuo de su repertorio de competencias. Se trata de proveer una flexibilización en los procesos de trabajo que permita que evolucionen las situaciones de trabajo y, correlativamente, disponer de trabajadores dispuestos a resolver los requerimientos nuevos del puesto de trabajo.

### **Bibliografía**

- Alaluf, M. y Stroobants, M. (1994): "¿Moviliza la competencia al obrero?". *Revista Europea de Formación Profesional*, n.º 1, pp. 46-55.
- Blair, T. y Schroeder, G. (2000): "La Tercera Vía. Europa", en Jacques, M. (ed.), *¿Tercera Vía o neoliberalismo?*, Editorial Icaria, Barcelona.
- Comisión Europea (1993): "Libro Blanco sobre el crecimiento, la competitividad y el empleo", Bruselas.

## Isidro Maya Jariego

Universidad de Sevilla



Doctor en Psicología y Master en Gestión de Recursos Humanos. Profesor Titular de Psicología Social de la Universidad de Sevilla. Coordina una línea de investigación sobre Redes Personales y Comunidades. Ha estudiado el proceso de adaptación psicológica de los inmigrantes africanos y latinoamericanos en Andalucía, y ha participado en el estudio de necesidades y en la evaluación de programas de servicios sociales, de prevención de drogodependencias y de inserción laboral.

Es director de "Redes. Revista Hispana para el Análisis de Redes Sociales". Entre sus publicaciones destacan los libros "Estrategias de Intervención Psicosocial", "Diversidad en el trabajo: estrategias de mediación intercultural", "Inserción socio-laboral de los inmigrantes en Andalucía: el programa Horizon" y "La integración social de los inmigrantes africanos en Andalucía: necesidades y recursos". Recientemente ha participado en la elaboración de un informe sobre los jóvenes y el mercado de trabajo para el Ayuntamiento de Sevilla.

# El dilema de los trabajadores extranjeros: la empleabilidad en un mercado de trabajo segmentado

España ha experimentado una importante transformación demográfica en los últimos 20 años. En el transcurso de dos décadas, se ha convertido en un país de inmigración, que atrae emigrantes extranjeros de regiones en desarrollo, y que ha absorbido en el último lustro un flujo migratorio anual sin precedentes. Eso ha dado lugar a una gran visibilidad social del fenómeno, que se cuenta actualmente entre las preocupaciones más importantes de los españoles según las encuestas. Veamos los elementos que configuran este contexto más detenidamente.

En primer lugar, mediada la década de 1980 se produce un cambio en el saldo migratorio. Por primera vez en la historia reciente son más los extranjeros que entran en España que los españoles que se marchan para residir fuera. Coincidiendo con ese cambio, en 1985 se aprobó la primera Ley de Extranjería. Sin embargo, por entonces los extranjeros

constituyen una proporción muy pequeña al respecto de la población general. Se trata más bien de un hito simbólico, que refleja la conversión de España en país de inmigración y anuncia una tendencia de crecimiento de los flujos migratorios a medio plazo. De hecho, al promulgar la normativa de extranjería, la política se está anticipando a las necesidades sociales. Es una decisión que se corresponde con la incorporación a la Unión Europea, pese a que el número de extranjeros fuese en ese momento comparativamente muy pequeño. Al mismo tiempo, la iniciativa social empieza a responder a los problemas de los inmigrantes antes de que la Administración pública tenga un modelo definido de respuesta al fenómeno.

En segundo lugar, en los noventa se produce un cambio en la composición de los flujos. Las nuevas migraciones provienen mayoritariamente de África (en especial de Marruecos)

## El dilema de los trabajadores extranjeros: la empleabilidad en un mercado de trabajo segmentado

y de Latinoamérica. Hasta bien avanzada la década de 1990, la mayoría de los residentes extranjeros proceden de otros países europeos. Se trata, por ejemplo, de alemanes, holandeses y británicos que se trasladan a las costas españolas para vivir su jubilación. Sin embargo, los nuevos flujos proceden en una gran parte de países extra-comunitarios y en proceso de desarrollo. Se trata de una inmigración con una extracción social y cultural diferente, que responde en parte a la segmentación internacional del mercado de trabajo, como veremos a continuación. Este cambio en la composición de los flujos es tan importante para entender la realidad social de los inmigrantes en España como pueda serlo el cambio del saldo migratorio y el volumen de llegadas.

En tercer lugar, en los últimos años se ha producido una aceleración del flujo migratorio hacia el sur de Europa (en especial, España e Italia), coincidiendo con la caída del desempleo en estos países. Se estima que entre 2001 y 2005 España ha absorbido dos terceras partes de los inmigrantes que han entrado en la Unión Europea. De hecho, España tiene el segundo mayor flujo de inmigrantes del mundo desde el año 2001, después de Estados Unidos. Desde que pasó a ser país de inmigración se ha enfrentado a lo que, en términos sociológicos, podríamos denominar un "reciente estructural". Es decir, debido a la aceleración de los flujos, la mayoría de los inmigrantes en España son todavía inmigrantes recientes. Pese a que hay extranjeros con más de 10 años de residencia, si hacemos una encuesta nos encontraremos con que el promedio de estancia es de 4 o 5 años. El mismo dato que obteníamos, por ejemplo, al aplicar una encuesta en los años noventa.

Este hecho es muy significativo, puesto que la inmigración reciente es singular desde un punto de vista social y psico-



lógico. Esto explica en parte, aunque no excluyo otros factores, que los problemas percibidos por los inmigrantes se hayan mantenido estables a lo largo del tiempo. Los inmigrantes recientes están en pleno proceso de adaptación y tienen como referencia obligada su proyecto migratorio personal. Se centran en el trabajo, en el ahorro y en el envío de remesas a sus países de origen. Viven una etapa en la que es necesario combinar los esfuerzos para afrontar el estrés de aculturación con sus aspiraciones de mejora material. Con el tiempo se produce una convergencia en las condiciones de vida y en las aspiraciones materiales con la sociedad receptora. Un proceso que apenas queda de manifiesto en España si atendemos de forma genérica al conjunto de la población extranjera. La alta prevalencia de la inmigración reciente oculta a veces los procesos de asentamiento e integración social que se están dando en algunos segmentos del colectivo.

Estos tres elementos hacen de la España de 2007 un país de emigración y de inmigración, que absorbe población europea e inmigrantes extra-comunitarios, con un componente importante de inmigración irregular. Los cambios demográficos quizás han sucedido de forma vertiginosa e inesperada, contribuyendo a la visibilidad social del fenómeno y a la preocupación pública sobre el tema. Sin embargo, es precisamente su carácter novedoso el que nos permite entender algunas de las características fundamentales de la inmigración internacional en este caso. La inmigración es un fenómeno reciente en España, tanto si nos referimos a la experiencia histórica como país receptor como si toma-

### La inmigración en España

| Tendencias demográficas                | Realidad social   |
|--|---|
| Cambio en el saldo migratorio          | Conversión en país de inmigración                                 |
| Cambio en la composición de los flujos | Inmigración "económica"<br>Distancia social y cultural percibidas |
| Aceleración de los flujos migratorios  | Inmigración reciente  |

Fuente: elaboración propia, Isidro Maya Jariego (2007).

## El dilema de los trabajadores extranjeros: la empleabilidad en un mercado de trabajo segmentado

mos en consideración el tiempo de estancia promedio de los extranjeros residentes. Por eso este elemento en particular lo considero tan definitorio del caso español que nos debería prevenir de hacer referencias genéricas a la inmigración o la extranjería sin tener en cuenta el contexto de recepción y de asentamiento.

### Las paradojas de la empleabilidad

La situación laboral de los inmigrantes extranjeros viene en gran medida determinada por la segmentación internacional del mercado de trabajo. Los asiáticos, los africanos y los latinoamericanos se concentran, con excepciones, en la agricultura intensiva, la hostelería, la construcción y el servicio doméstico. Es decir, participan mayoritariamente en el sector secundario del mercado de trabajo. Se trata de ocupaciones caracterizadas por la baja cualificación y que se corresponden con un entorno más flexible, condiciones más precarias e ingresos más bajos en promedio que el sector "primario". Esto reduce las oportunidades de movilidad social y es frecuente que esté asociado con el desprestigio o el prejuicio por realizar determinadas actividades laborales.

La segmentación del mercado de trabajo se ve reforzada además en el caso de los inmigrantes por la dinámica de acaparamiento de oportunidades y por la formación de conglomerados en las redes sociales. Ese es el caso cuando determinados grupos de extranjeros copan un ámbito laboral en su esfuerzo de adaptación. Por ejemplo, en el sector del servicio doméstico en Sevilla las marroquíes trabajan en la limpieza del hogar, mientras que las peruanas se han especializado en una alta proporción en la atención a ancianos. Otro caso similar es la red de vendedores ambulantes marroquíes, que distribuyen mercancías de bazares ubicados en Jerez de la Frontera, en Cádiz. El colectivo se beneficia de un posicionamiento claro en el mercado de trabajo, puesto que controlan oportunidades que pueden ofrecer a los recién llegados.

Como vemos, las relaciones con compatriotas juegan un papel destacado en la búsqueda y en la obtención de un empleo. El reagrupamiento familiar, las cadenas migratorias y la formación de comunidades de compatriotas constituyen una densa red de relaciones por la que fluyen las oportunidades laborales. Sin embargo, en la medida en que los paisanos y los familiares ocupan un segmento laboral definido, el tejido social en el que se inserta no sólo proporciona recursos sino que establece el límite de aspiraciones para el recién llegado. De esa forma, la reconstrucción de las redes de inmigrantes, basadas en la homofilia y

la reciprocidad, refuerzan la ubicación de los extranjeros en segmentos laborales específicos. Es posible, pongamos por caso, que una trabajadora agrícola polaca ayude a una conocida suya a encontrar empleo con cierta facilidad en el sector de la fresa en Huelva, pero es menos probable -aunque no imposible- que haga de puente para salir del nicho laboral prefijado.

Para el inmigrante reciente el ascenso y la movilidad laboral pasan por romper las dinámicas de concentración social y fragmentación del mercado de trabajo (dos procesos que, como acabamos de ver, se potencian mutuamente). Dos de los recursos con los que cuenta para ascender en la escala laboral son su propio perfil de empleabilidad (en el plano personal) y el desarrollo de relaciones con españoles. En cualquier caso, las políticas de integración social de la sociedad receptora pueden ser determinantes del resultado final. Veamos con un ejemplo los dilemas de la inserción laboral de los trabajadores extranjeros.

### Un marroquí en Andalucía

Ahmed es un inmigrante marroquí de 28 años. Lleva 3 años en España. Ha vivido en Jaén y Málaga, y durante los tres últimos meses se ha asentado en Sevilla. En la actualidad trabaja como camarero en un bar. Consiguió este trabajo a través de Mehdi, un compatriota que trabaja en el mismo bar, y con el que había trabajado antes también en Málaga. Desde que está en España ha compatibilizado su trabajo con los estudios, aunque sólo en este último empleo ha conseguido su primer contrato formal.

La red personal de Ahmed (véase la Figura 1) resume su itinerario personal. Ahmed mantiene contactos con Marruecos y ha desarrollado relaciones en Jaén, Málaga y Sevilla. En primer lugar, tiene un núcleo de relaciones con familiares y amigos en Marruecos (en marrón), destacando un contacto especialmente activo con su madre, su hermano y su cuñada. En Málaga y Jaén (en rosa) se ha relacionado con otros inmigrantes marroquíes (trabajadores y estudiantes), y ha hecho amistad con tres españoles. Aunque lleva poco tiempo en Sevilla, ya tiene también algunos conocidos marroquíes en la ciudad (en verde).

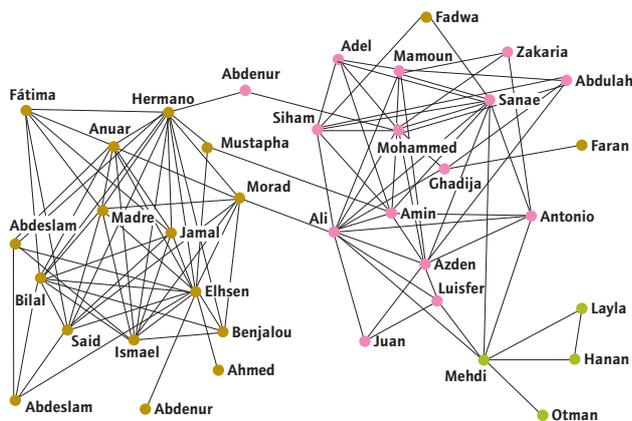
Encontró empleo a través de un amigo, Mehdi, que tiene una posición de intermediación y que está conectado con marroquíes y españoles.

Ahmed, como muchos otros extranjeros extra-comunitarios, tiene un buen perfil de empleabilidad pero un empleo en el

## El dilema de los trabajadores extranjeros: la empleabilidad en un mercado de trabajo segmentado

sector secundario del mercado de trabajo. Muchos inmigrantes se han desplazado a otro país para mejorar sus condiciones materiales de vida y le dan especial importancia al mundo del trabajo. Llevan a cabo una búsqueda activa de empleo, confían en sus posibilidades, y se muestran disponibles para la movilidad geográfica y para aceptar difíciles condiciones de trabajo. Ahmed sólo ha experimentado un breve período de desempleo y apenas ha dedicado tiempo a pensar en las dificultades de encontrar trabajo. Tiene lazos con otras provincias, que podrían traducirse más adelante en oportunidades laborales, y conoce varios idiomas. Pese a esa combinación de bagaje e iniciativa personal, su trayectoria laboral se limita a trabajos temporales, en condiciones precarias, mal pagados y sin contrato.

### Red personal de Ahmed



- Relaciones en Marruecos
- Relaciones en Málaga y Jaén
- Relaciones en Sevilla

Figura 1

La situación de Ahmed coincide con la de otros jóvenes españoles, que aún estando "sobradamente preparados" desarrollan trayectorias en precario en el mercado de trabajo. En el caso de este chico marroquí, corresponde además a la segmentación internacional del mercado de trabajo y a las oportunidades de empleo específicas de su colectivo de compatriotas. Por otro lado, Ahmed combina unas expectativas realistas con una firme determinación de tener empleo. De hecho, tiene una experiencia con los idiomas, la movilidad geográfica y la diversidad cultural que pueden

hacerlo especialmente atractivo para el mercado de trabajo. La elevada disponibilidad para el empleo coincide en este caso, paradójicamente, con la inserción en un entorno precario. Sin embargo, Ahmed está cursando estudios universitarios, donde se socializa con españoles que pueden ponerle en contacto con nuevas opciones. Para un joven extranjero, las relaciones con españoles son una puerta abierta hacia mejores condiciones de vida. La asimilación social traza de ese modo un camino posible hacia la igualdad de oportunidades. Pero esa es una historia que, en el caso de Ahmed, aún está por escribir.

La trayectoria de este caso individual ilustra algunos de los elementos clave en el proceso de inserción y movilidad laboral de los trabajadores extranjeros. La inmigración reciente se corresponde con itinerarios laborales en precario, con la esperanza de desplegar el proyecto migratorio personal. La segmentación del mercado y la formación de comunidades de inmigrantes determinan las oportunidades laborales. El proceso se ve reforzado por la elevada disponibilidad para el empleo, que facilita la inserción a corto plazo en el mercado secundario de trabajo. Finalmente, las relaciones con miembros de la sociedad receptora pueden tener un papel decisivo en la movilidad laboral y el ascenso social de los inmigrantes.

### Fuentes bibliográficas

Este trabajo está basado en otras publicaciones previas del autor:

Martínez, M. F., García, M. y Maya Jariego, I. (2000): "Inserción socio-laboral de inmigrantes en Andalucía: el programa Horizon". Junta de Andalucía. Consejería de Asuntos Sociales.

Martínez, M. F., García, M. y Maya Jariego, I. (2001): "El rol del apoyo social y las actitudes hacia el empleo en el emplazamiento laboral de inmigrantes". *Anuario de Psicología*, 32 (3), 51-65.

Maya Jariego, I. (2003): "Pertinencia y accesibilidad de los servicios sociales para inmigrantes". En F. Checa, Arjona, A. y Checa, J.C. (Eds): "La integración social de los inmigrantes. Modelos y experiencias", pp. 323-345. Barcelona. Icaria Editorial.

Maya Jariego, I., Holgado, D. y Santolaya, F. J. (2006): "Diversidad en el trabajo: estrategias de mediación intercultural [Multi-media]". Sevilla. Fondo Social Europeo y Junta de Andalucía.

Ojeda Avilés, A., Armitage, N., Martín Velicia, F., Maya Jariego, I., Munduate Jaca, L. y Román Vaca, E. (2007): "Empleo juvenil en la ciudad de Sevilla". Servicio de Juventud del Ayuntamiento de Sevilla.

**EXPERIENCIAS  
DE EMPLEO**



**Plan Más Autónomos.  
Un año después**



**Consortio Escuela  
de Formación de Artesanos  
de Gelves**



**Taller de Empleo  
Finca Apícola Berta Wihelmi**



**Red EURES: la red europea  
para la movilidad profesional**

## Balance en positivo



PLAN MÁS  
AUTÓNOMOS

### Un año después

Rosa, Antonio, Silvia y Manuel forman parte de las 15.278 personas que, desde enero de 2007, se han convertido en nuevos autónomos en Andalucía ayudados por los incentivos del Plan Más Autónomos de la Junta de Andalucía. Con un año de vida y una inversión pública de 57.747.295 euros, este Plan ha hecho posible que ya sean casi 500.000 los autónomos andaluces. Unos autónomos con proyectos que abarcan todo tipo de actividades.



Hasta su separación Rosa María Monterde se había dedicado a ser ama de casa. Con esta nueva situación, se vio obligada a buscar un empleo. "Al principio trabajé en una gran superficie, con varios contratos temporales, pero no podía permitirme esa inestabilidad. Con dos hijos, necesitaba tener más control sobre mi trabajo, más estabilidad" explica Rosa. Acudió al Instituto Andaluz de la Mujer donde le derivaron al Sistema de Atención al Autónomo. Allí, le informaron de todo lo referente al Plan Más Autónomos.

Un Plan que, durante su primer año de vida ha ofrecido una respuesta integral a las necesidades de los autónomos, con nuevos incentivos y ayudas, nuevas vías de financiación, y programas específicos de formación y seguridad laboral. Este Plan ha supuesto, además, un importante avance en la atención y el asesoramiento a

las personas con ideas de negocio y a los autónomos ya constituidos **gracias a los más de 800 profesionales especializados en el desarrollo de planes de negocio y viabilidad** pertenecientes a las Unidades Territoriales de Empleo de la Consejería de Empleo, a las organizaciones empresariales y sindicales y a las organizaciones de autónomos, que, distribuidos en **180 puntos de asesoramiento** repartidos por la geografía andaluza, han ofrecido apoyo para el desarrollo de planes viables de negocio. El Portal del Autónomo ha supuesto también una importante herramienta en este sentido, pues permite el seguimiento y la tramitación a distancia. Durante este año ha recibido 267.794 visitas.

Todos estos técnicos, puntos de asesoramiento y herramientas conforman el Sistema de Atención al Autónomo.

Rosa ha sido una de las personas que se han asesorado en él: "fue un proceso cómodo, ya que en varias citas me ayudaron a preparar toda la documentación necesaria. El asesoramiento constante y la preocupación de los técnicos, te dan luz en un momento en el que te encuentras un poco a ciegas".

Al igual que ella, Antonio, un joven de 21 años, también se asesoró en el Sistema de Atención al Autónomo. Hoy puede disfrutar de la Escuela de equitación y picadero que ha puesto en marcha. "Si no hubiese sido por los tutores del Sistema de Atención al Autónomo, no habría conocido las posibilidades que me ofrecía el Plan Más Autónomos, y gracias a ellos, todo ha sido mucho más fácil. Además, el seguimiento no se acaba con la llegada de las ayudas sino que su apoyo sigue ahí".



Manuel y Sonia son dos de los jóvenes que han sido beneficiados con la ayuda del Ticket del Autónomo.

Tras informarse y asesorarse, tanto Antonio como Rosa, solicitaron la ayuda del Ticket del Autónomo, una de las medidas más novedosas de este Plan, y les concedieron a ambos un incentivo de 6.000 euros. Gracias a ello, Antonio ha logrado poner en marcha su propio negocio, y Rosa su panadería. Como ellos, **casi 7.500 trabajadores por cuenta propia se han beneficiado de esta medida, que ha contado con una inversión de 36.451.041 euros.**

Desde la entrada en vigor de este Plan, 17.701 nuevos autónomos y autónomas se ha afiliado al RETA en Andalucía, lo que ha hecho que Andalucía cuente actualmente con 471.540 trabajadores autónomos, y que sea la segunda comunidad autónoma en número de empresas gestionadas por trabajadores autónomos, representando los autónomos andaluces el 15% del total de autónomos de España. El trabajo autónomo supone para Andalucía una importante fuente de generación de empleo y de dinamización de nuestra economía. En el último año, los autónomos andaluces han crecido un 3,64%, por encima de la media nacional.

### **Más jóvenes, más mujeres, nuevas medidas**

En este Plan, con medidas no contempladas hasta entonces, el colectivo de las mujeres y de los jóvenes tienen un gran protagonismo.

De hecho, las mujeres juegan un papel fundamental en las cifras mencionadas anteriormente, pues éstas suponen el 31,2% del total de trabajadores autónomos en Andalucía. En el último año, su ritmo de crecimiento es superior al de los hombres en 1,5 puntos y superior en más de 1 punto al crecimiento de las autónomas de España. Con el objetivo de seguir trabajando por una igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, se ha puesto en marcha una medida pionera en todo el territorio español: **facilitar la contratación de una persona para apoyo en sus negocios a las mujeres autónomas por motivo de su maternidad, adopción o acogimiento pre-adoptivo. Esta medida ha permitido la contratación de 67 personas con un volumen de inversión de 161.546 euros.**

Con este mismo fin, están actualmente en ejecución 4 proyectos liderados por organizaciones de mujeres empresarias y por organizaciones de mujeres autónomas para experimentar nuevas propuestas de conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras autónomos.

Las mujeres junto con los jóvenes han sido, de hecho, los principales protagonistas del Ticket del Autónomo. El 68% de las ideas de negocio que han recibido el Ticket del Autónomo pertenecen a mujeres.

Al igual que Rosa, Mercedes también ha recibido la ayuda del Ticket del Autónomo. Gracias a ello ha podido iniciar su propio negocio de confección y venta de trajes de fiesta y de novias. "Los 9.000 euros del Ticket del Autónomo me van permitir afrontar la inversión inicial en mejores condiciones; además, en este sector debemos renovarnos en cada temporada y este incentivo nos ayudará mucho" explica esta joven.

Diseñado sobre bases de agilidad, eficacia y eficiencia, este Ticket del Autónomo se gestiona con la colaboración del Consejo Andaluz de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación y apoyado en la administración electrónica. El Ticket además puede incorporar medidas dirigidas a contratar servicios externos de gestión y a la bonificación de intereses de préstamo.

Ana, es una de las personas que han accedido a la ayuda a la contratación de servicios externos. Esta mujer de 29 años se decidió hace un año y medio a montar su propia agencia de publicidad. Ella quería ganar en calidad de vida y esta modalidad se lo permite, dándole, como ella misma explica "mucho energía para trabajar en lo que me gusta". Gracias a la ayuda que recibirá, Ana podrá "contar con

## Plan Más Autónomos. Un año después

## EXPERIENCIAS DE EMPLEO

43



El Plan Más Autónomos cuenta entre sus colectivos prioritarios con el de las mujeres y los jóvenes.

Una vez más las mujeres y los jóvenes son dos de los colectivos más beneficiados: el 68% de las personas contratadas son mujeres y el 65% jóvenes.

Sonia, es una de las mujeres que ha recibido por un lado el Ticket del Autónomo, y por otro lado, un incentivo a la contratación indefinida; en total son unos 19.000 euros. Esto le permite dar estabilidad tanto a su negocio de ferralla para la construcción, como a la situación laboral de las dos personas que trabajan con ella. "Esto me anima a ampliar el negocio a medio plazo, contratando a más personas de forma indefinida, y a ser posible, mujeres", afirma esta joven de 26 años.

### Más posibilidades, más diversificación

Los datos recogidos un año después de la puesta en marcha del Plan Más Autónomos reflejan que, cada vez más, los autónomos diversifican su trabajo en los Nuevos Yacimientos de Empleo y en actividades emergentes: servicios a las empresas: -ingenierías técnicas, diseño, investigación y desarrollo, actividades informáticas, consultoría;- me-

jora de la vivienda: -mantenimiento de edificios, instalaciones eléctricas, revestimientos;- comercio de proximidad especializado; servicios a las personas: -cuidados de menores, mayores y personas dependientes;- actividades medioambientales: -tratamiento de residuos y energías renovables;- y actividades de ocio: -turísticas, recreativas, culturales y deportivas-.

Manuel es un joven de 26 años que ha montado su propio negocio de Suministro y servicio de aplicaciones informáticas, un Nuevo Yacimiento de Empleo. Él mismo relata su experiencia, "soy técnico superior en desarrollo de aplicaciones informáticas y, después de trabajar durante un tiempo para empresas e instituciones, me di cuenta de que existe una gran demanda de páginas Web a nivel profesional, una demanda para la que no existe una verdadera oferta de calidad. Además, esta opción me permitía desarrollarme profesionalmente en mi zona, sin tener que marcharme a otro lugar, como muchas personas tienen que hacer cuando no encuentran trabajo. Así que, en enero de este año me decidí. Visité la página Web de la Consejería de Empleo, en concreto el Portal del Autónomo". Allí se informó

una asesoría que le gestionará todo el papeleo. Estas ayudas, me van a dar tranquilidad a medio plazo, porque, esa tensión que tienes para cubrir los gastos iniciales se elimina".

Asimismo, se incentiva en este Plan las primeras contrataciones con carácter estable o la transformación de un contrato temporal en indefinido, realizadas por los autónomos con hasta 5.000 euros por cada contrato. **Durante el 2007, el Plan Más Autónomos ha favorecido que los autónomos andaluces generen un empleo indefinido al día: 300 contratos apoyados con una inversión pública de 1.300.000 euros.**



En el acto de presentación de los resultados del Plan Más Autónomos estuvieron presentes (de izq. a drcha.) Francisco Carbonero, secretario general de CCOO-A, Antonio Fernández, consejero de Empleo de la Junta de Andalucía, Manuel Chaves, presidente de la Junta de Andalucía, Santiago Herrero, presidente de la CEA y Manuel Pastrana, secretario general de UGT-A.

de todo, le asesoraron y solicitó una de las ayudas. Hoy, asegura este joven, "puedo enfrentarme a mis propios retos, desarrollar los proyectos que tengo en mente sin tener que depender de nadie".

### **Más formación, más seguridad, más financiación**

Por primera vez, además, se contempla de forma integral la formación a desempleados que quieran crear su propio empleo poniendo en marcha una idea de negocio y la formación continua de los trabajadores y trabajadoras autónomos: formación sectorial en materias específicas y formación gerencial de sus negocios y en nuevas tecnologías. Actualmente están en ejecución 127 acciones formativas con un alumnado de 2.455 personas y que cuenta con una inversión pública de 2.212.708 euros.

Además, en este Plan se recogen medidas para la implantación y consolidación de una cultura preventiva diri-

gida específicamente al autónomo, que permita unas óptimas condiciones de trabajo y una mayor seguridad y salud laboral; y acciones informativas sobre el marco legal, acciones de sensibilización y concienciación y de asesoramiento y asistencia técnica.

Por otro lado, el Plan Más Autónomos también contempla incentivos para los nuevos autónomos y autónomos ya consolidados que no pueden acceder al sistema crediticio ordinario a través del Sistema de Atención al Autónomo que avala el acceso a microcréditos.

En este primer año, se han beneficiado de estos microcréditos 81 personas que han supuesto la puesta en marcha de 70 nuevos negocios y la consolidación de 14, con una financiación de 1.029.738 euros. Las entidades crediticias que conformarán esta red de financiación a partir del 1 de enero de 2008 son: Cajasol; Unicaja; Caja General de Ahorros de Granada; La Caixa; Cajasur; Caja Provincial de Ahorros de Jaén y Cajamar.



Esperanza Perea, directora general de Fomento del Empleo, con dos de los autónomos beneficiarios del Plan.

**Tal y como reflejan estos datos, que se hicieron públicos el pasado 30 de octubre en un acto en el que estuvieron presentes el presidente de la Junta de Andalucía, el consejero de Empleo y los representantes de los agentes económicos y sociales de Andalucía, el primer año del Plan Más Autónomos ha tenido un balance en positivo. Se han abierto más posibilidades para los autónomos andaluces, se ha alcanzado un mayor reconocimiento público, se ha fortalecido el asociacionismo, se ha fomentado la sensibilización y se ha reconocido y valorado la contribución de los autónomos y autónomas a la economía y al empleo andaluz.**

# Artesanos del Empleo

## Consorcio Escuela de Formación de Artesanos de Gelves

Con 14 años de historia, 500 profesionales formados y casi un 80% de inserción laboral, el Consorcio Escuela de Formación de Artesanos de Gelves "Della Robbia" perteneciente a la Consejería de Empleo y al Ayuntamiento de Gelves, se ha convertido en referencia para la artesanía andaluza. Con el objetivo de formar a jóvenes especializados en cerámica y ebanistería, "Della Robbia" ha conseguido mantener oficios tradicionales de la zona y transformarlos en salidas profesionales con un gran futuro en el mercado laboral de Andalucía.



**"Con empeño y constancia, modelando poco a poco conseguimos dar forma y color a un trozo de barro y transformarlo en una pieza de artesanía cerámica. Al mismo tiempo que aprendemos una profesión que nos entusiasma y nos abrimos puertas al mercado laboral, hacemos que la artesanía no se pierda"**, explica José Manuel, alumno de este Consorcio Escuela.

La riqueza artística y cultural de Andalucía es innegable. Durante siglos, la artesanía ha sido uno de los valores fundamentales de esta región: tanto en lo cultural como en lo económico, suponiendo al mismo tiempo un sector de relevancia para el empleo. Conscientes de ello, y de la pérdida o debilidad, en ciertos momentos, de este sector, la Consejería de Empleo y el Ayuntamiento de la localidad sevillana de Gelves pusieron en marcha

en 1993 el Consorcio Escuela de Formación de Artesanos de Gelves "Della Robbia".

Tras 14 años de historia, este Consorcio Escuela mantiene los objetivos fundamentales para los que se creó: por un lado recuperar los oficios artesanales propios de la comunidad autónoma andaluza y por otro, capacitar profesionalmente al alumnado mediante una formación de excelencia para su posterior inserción en el mercado laboral.

El primero de estos objetivos viene marcado además por una serie de razones entre las que cabe destacar, tal y como señala Juan Rodríguez, director gerente de la Escuela: "Una razón cultural, por la necesidad de saber y, a la vez, beber de nuestra cultura, para la identificación personal con nuestro pueblo y nuestras raíces; otra razón, más comercial, ya que en la ac-

tualidad se mantiene una demanda de artículos de artesanía de calidad con altos precios en el mercado; y por último, una razón práctica: se abre un horizonte de posibilidades de puestos de trabajo con la apertura de nuevos talleres artesanales".

**Desde que se creara, 500 alumnos han pasado ya por sus aulas y han labrado su futuro gracias a la formación recibida en la Escuela.** Esta formación, se agrupa en las especialidades de cerámica, ebanistería y luthería (técnicas manuales para la realización de instrumentos musicales, especialidad que sólo se mantuvo de 1996 a 2002). Cada una de estas especialidades cuenta con dos cursos: el primero de introducción a la especialidad y un segundo curso de especialización más concreta: la de cerámica cuenta con la especialidad en Alfarería, en Modelado y Escultura Cerámica, y

en Pintura cerámica; y la de Ebanistería cuenta con la especialidad en Diseño y Construcción de Muebles Artesanales. La duración de cada especialidad es de 2.660 horas, distribuidas en los dos cursos.

La formación es de carácter eminentemente práctico. "Se intenta que aprendan a trabajar, por ello, aunque siempre es necesaria una base teórica, las prácticas ocupan el 75% de las horas lectivas", explica el director gerente.

La mayoría de los alumnos llegan a la Escuela con una base formativa en artesanía, bien con el bachillerato de arte, estudios en artes aplicadas o la licenciatura de Bellas Artes. Hay otros muchos que se enfrentan por primera vez a este tipo de técnicas artesanas. "Aunque muchos tienen formación en arte, otros sólo cuentan con el graduado en ESO", explica Pedro Sánchez, profesor de modelado de cerámica desde que se creara la Escuela, quien asegura que "tengan la formación que tengan, todos se caracterizan por tener un gran entusiasmo y por poner todas sus fuerzas en aprender para poder encontrar una salida en el mercado laboral".

Los datos de inserción de la Escuela reflejan que la mayoría de ellos lo consiguen. **El 78% de los alumnos del Consorcio se ha constituido en pequeñas empresas y cooperativas del sector o bien han sido contratados por cuenta ajena en las industrias del ramo.**

José Manuel Torres es uno de los alumnos de la Escuela que quiere encontrar su futuro laboral en este ámbito. Con 22 años y tras realizar un Bachillerato de Arte, José Manuel quería seguir ampliando y afianzando su formación. Hace 3 años comenzó su andadura en el Consorcio, tras realizar dos de las especialidades de cerámica (pintura y modelado), y disfrutar de prácticas en



una empresa de Italia gracias a una beca Leonardo da Vinci, este joven inicia la última especialidad de esta técnica: la restauración de cerámica. El objetivo de José Manuel, tal y como él lo explica, es convertirse "en un profesional en este sector para poder montar mi propia empresa de pintura cerámica".

Y es que en "Della Robbia" además de formar en técnicas artesanas, el equipo docente, ofrece asesoramiento sobre las mejores formas de acceder al mercado laboral y de formar una empresa por cuenta propia, ofrecen formación en prevención de riesgos laborales, y otras materias complementarias necesarias para un desarrollo de calidad de la profesión, como sensibilización ambiental, informática e igualdad de género.

Para fomentar y garantizar esta inserción de los jóvenes, "Della Robbia" dispone de varios programas destinados a la orientación laboral y mejora de la empleabilidad que ayudan a establecer vías de inserción apropiadas al perfil profesional de cada alumno: un programa de orientación profesional, que tiene como objetivo promover la inserción laboral prestando orientación y asesoramiento personalizado, a través de la asistencia de los alumnos a la Unidad de Orientación Andalucía Orienta; un programa de Experiencias Profesionales para facilitar a los alumnos prácticas en empresas del sector; y el programa Comuni-

tario Leonardo Da Vinci que favorece la movilidad de los alumnos ofreciéndoles la oportunidad de realizar prácticas en empresas de Europa.

Todos estos programas dan como resultado un amplio abanico de posibilidades a la hora de insertarse en el mercado laboral. **"Nuestros alumnos encuentran salidas profesionales muy variadas: desde fábricas de cerámica, hasta los que se decantan por la imaginería, e incluso algunos que han participado en la producción de la escenografía de Isla Mágica, o han montado sus propios talleres"**, explica Pedro.

Este Consorcio Escuela ha participado además en numerosos eventos culturales y manifestaciones artesanales realizadas en España, e incluso en países de la Unión Europea. Entre ellas, se pueden destacar su colaboración en la reproducción de piezas con el Museo Thyssen-Bornemisza de Madrid, en la reposición de piezas del Legado Andaluzí, la restauración de la azulejería del Pabellón de Telefónica de la Exposición Universal de Sevilla, construido en 1927; la participación en la feria del artesano de Milán; la representación de la artesanía de la ciudad de Sevilla en la feria de Angers (Francia); la realización del regalo institucional para el X Aniversario de la Expo'92 y ha sido finalista en los premios a la Calidad 2006, promovidos por la Agencia Nacional Leonardo da Vinci, con el proyecto Della Robbia III.

# Una dulce experiencia de Empleo

## Taller de Empleo Finca Apícola Berta Wihelmi

Desde manejar un colmenar hasta extraer miel, o montar un criadero de abejas "reinas", los alumnos del Taller de Empleo "Finca Apícola Berta Wihelmi" aprenden todas las técnicas para revitalizar y rejuvenecer el sector apícola a través de los recursos endógenos de la zona. En pleno Parque Nacional y Natural de Sierra Nevada, este Taller, puesto en marcha por la Asociación de Apicultores de Granada y con la financiación del SAE, es un espacio único en Andalucía, en el que 18 jóvenes han encontrado la mejor opción para su futuro.



A finales del siglo XIX, una mujer alemana, Berta Wihelmi, decidió afincarse en Granada y trabajar por la modernización del sector apícola español. Contribuyó a la introducción de nuevas técnicas en este sector y escribió numerosos artículos sobre la actividad apícola. Su trabajo ayudó a activar y dinamizar este sector. Más de 100 años después, y con el mismo objetivo, el trabajo iniciado por esta mujer se ha continuado en el Taller de Empleo que lleva su nombre, en la localidad granadina de Lanjarón.

A pesar de que la actividad apícola lleva años vinculada a esta localidad, actualmente se enfrenta a varios problemas. Por un lado, ha habido un aumento del censo de las colmenas, lo que incide negativamente en la productividad de éstas, y hay un interés por importar razas de abejas más productivas y mansas, menos mo-

lestas para los espacios públicos, en detrimento de la raza autóctona de la zona; y por otro lado, la necesidad mano de obra especializada y joven en este sector.

Para paliar estas carencias y dinamizar el mercado laboral de la zona, la Asociación Provincial de Apicultores de Granada y el Servicio Andaluz de Empleo, ponen en marcha este Taller de Empleo que, con una financiación de 359.146 euros, es el único Taller de Empleo en Andalucía y el segundo de España especializado en la recuperación y modernización del sector apícola.

Dieciocho jóvenes se forman en él, recuperando técnicas tradicionales y aplicando las nuevas. Al mismo tiempo que encuentran una profesión, ayudan a potenciar la diversificación económica de la zona y contribuyen a la conservación del Medio Ambiente

en el espacio protegido del Parque Nacional y Natural de Sierra Nevada.

La importancia del sector apícola en esta zona se refleja en la cantidad de familias, 430, que se dedican a esta actividad en Granada, y en las Alpujarras se concentran casi la mitad, en unas 180 explotaciones, y a las 40.000 colmenas distribuidas por toda la provincia con una producción cercana a las 600 toneladas de miel al año. **"El sector apícola es un sector tradicional en la Alpujarra granadina. Lo que se intenta en este Taller de Empleo es que los jóvenes encuentren su futuro aquí, que dinamicen el medio rural en el que viven y que éste se convierta en una fuente de inserción laboral"**, explica José Orantes, director gerente del Taller.

Además de este objetivo, la puesta en marcha de este Taller de Empleo

persigue otros objetivos. El principal, crear un criadero Profesional de Abejas Reinas, para suministrar reinas jóvenes y seleccionadas a las empresas que colaboran con la Asociación Provincial de Apicultores, lo que, según explica José Orantes, "es muy importante, ya que, gracias a ello, se aumenta la productividad y se mejora el rendimiento de las explotaciones apícolas".

También se pretende rehabilitar la sede de la Asociación Provincial de

**Taller de Empleo he encontrado la manera de conseguirlo: me ofrecía una formación de calidad, única y exclusiva que no he encontrado en otro sitio",** explica Rafael Moya, alumno de esta Finca Apícola, que, desde siempre tuvo claro que quería dedicarse a esto y aquí ha encontrado el lugar idóneo para hacerlo realidad.

Además de estos conocimientos especializados, en el Taller de Empleo también se imparte formación en Prevención de Riesgos Laborales, Alfa-

**cultades que conlleva el establecimiento de esta actividad",** a pesar de las cuales ya son varios los alumnos que poseen sus pequeñas explotaciones y se han establecido individualmente como apicultores o se han organizado en cooperativas.

Tras impartir la formación en "Finca Apícola Berta Wihelmi", el equipo docente del Taller de Empleo realiza un seguimiento del trabajo de sus alumnos, tanto si se establecen por cuenta propia como si trabajan para alguna



Apicultores de Granada, que ha conseguido la única Denominación de Origen de miel de Andalucía -Miel de Granada- para albergar un espacio museístico que promueva las mieles y el papel de la abeja sobre el medio natural, así como adecuar la finca donde se encuentran, de unos 17.000 metros cuadrados de superficie, para crear accesos para minusválidos, iluminarla con energía solar, etc.

Para todo ello, el equipo docente y directivo del Taller de Empleo ha configurado un temario amplio, actualizado y moderno, que trata todas las técnicas novedosas del sector. Los alumnos aprenden a manejar un colmenar, a extraer miel, criar y renovar abejas reinas, etc.

**"Quiero convertirme en un profesional de la apicultura, y en este**

betización informática y Gestión Empresarial. Unos conocimientos que les permitirán en un futuro insertarse como colmeneros, envasadores de miel, carpinteros de colmenas, empresarios de cosmética, etc., o montar su propia explotación apícola. Eduardo Daniel Miranda, alumno del taller lo explica así, "aquí estoy aprendiendo todo lo necesario para mi futuro en el sector apícola, estoy obteniendo la experiencia y los conocimientos necesarios para poder montar mi propia explotación apícola y poder llegar a vivir de ésta".

Tal y como explica Alfonso Gutiérrez Álvarez, monitor del Taller, **"no sólo formamos a los alumnos en técnicas apícolas, también les enseñamos las posibilidades con las que cuentan a la hora de insertarse laboralmente en este sector y las difi-**

empresa del sector. "Evaluamos los niveles de demanda de profesionales en este ámbito y adecuamos la oferta para alcanzar los mayores niveles de inserción", explica Alfonso.

Además, en este Taller de Empleo, se ofrece la posibilidad a los alumnos de investigar en el campo de la apicultura: estudiar las enfermedades de las abejas y ensayar soluciones para estas. Gracias al laboratorio con el que cuentan en sus instalaciones, los jóvenes pueden desarrollar estas investigaciones con totales garantías obteniendo unos resultados de calidad.

La Finca Apícola Berta Wihelmi ofrece pues una oportunidad laboral para los jóvenes de la zona, al mismo tiempo que contribuye a la dinamización del sector y a la diversificación de la economía de la zona.

## Abriendo fronteras

### Red EURES: la red europea para la movilidad profesional

Tras terminar sus estudios, M<sup>a</sup> del Mar, Julio, Inmaculada, Andrés o Gloria se enfrentaron al reto de la inserción laboral. Aunque contaban con una formación de calidad, les faltaba experiencia y herramientas con las que adaptarse al mercado de trabajo. Consciente de esta realidad que afecta a centenares de jóvenes, el SAE facilita el acceso a información y asesoramiento para trabajar en el extranjero, a través de la Red EURES. Gracias a ella, a estos jóvenes se les han abierto las fronteras del mercado laboral Europeo.



Cuando M<sup>a</sup> del Mar terminó sus estudios de Turismo sólo tenía una cosa clara, "quería ir al extranjero a hacer prácticas". Con esta idea, esta joven onubense se dirigió al Servicio Andaluz de Empleo para que le asesoraran e informaran de cuáles eran sus mejores opciones. La Red EURES se presentó como el proyecto que más posibilidades le ofrecía a M<sup>a</sup> del Mar.

Eures es una red de cooperación de la Comisión Europea, los servicios públicos de empleo de los países del Espacio Económico Europeo (EEE) más Suiza, que se creó para favorecer el desarrollo de la movilidad transnacional y transfronteriza de los trabajadores desde una perspectiva europea.

En 2003, la Consejería de Empleo adquirió las competencias en este ámbito. Desde entonces, a través de distintas ayudas, incentiva el que los

trabajadores, sobre todo los jóvenes que se enfrentan a su primer empleo, encuentren un espacio en el extranjero en el que poder desarrollar su profesión garantizándoles igualdad de derechos con los nacionales del país. De este modo, los participantes no sólo adquieren habilidades profesionales, sino también, habilidades lingüísticas, personales, etc. Se les dota de las herramientas necesarias para mejorar su empleabilidad en un futuro. **"EURES abre las puertas al mercado laboral transnacional, ayuda a que los jóvenes rompan las fronteras, a que den el primer paso para salir al extranjero a trabajar"**, explica Lola Rosell coordinadora de la Red EURES en el Servicio Andaluz de Empleo.

Con el asesoramiento de un consejero especializado de EURES, M<sup>a</sup> del Mar realizó una entrevista personal, y fue

seleccionada para trabajar en un hotel de El Tiro, en Austria. Antes de comenzar esta experiencia en el extranjero, esta joven recibió un cursillo de alemán orientado al trabajo que desarrollaría en el hotel. Durante 6 meses pudo trabajar en él, aprender la lengua y adquirir habilidades para desenvolverse en el mercado laboral. "EURES me ha abierto mucho las puertas. Gracias a mi participación en ella y a la experiencia que he obtenido, ahora tengo un empleo acorde a mis capacidades profesionales". Tras su experiencia en EURES, M<sup>a</sup> del Mar volvió a repetir experiencia al año siguiente, "en el hotel volvían a necesitar gente y, como yo tenía experiencia me volvieron a llamar".

EURES contribuye así a la creación de un mercado común europeo del trabajo, no sólo favoreciendo esta movilidad sino también, y como consecuen-



cia de ello, identificando los superávits y déficits de mano de obra en los distintos mercados de trabajo de Europa. La muestra de ello es la reincidencia de las empresas en acudir a EURES en la búsqueda de trabajadores. Una de ellas es la empresa Disney que, desde hace varias temporadas, acude a la red EURES del SAE para solicitar 300 trabajadores para el parque temático que posee en París.

Aunque los perfiles más demandados suelen ser los relacionados con el turismo y la hostelería, también hay otros perfiles que, cada vez con mayor profusión son reclamados por las empresas, como son los relacionados con el sector sanitario: enfermeros, fisioterapeutas, técnicos de rayos, etc.

“Los jóvenes que acuden suelen tener estudios, aunque no es un requisito; se les pide, sobre todo, que tengan una base cultural sólida”, explica Isabel, consejera EURES en Sevilla, quien continúa “estos jóvenes suelen comenzar por puestos de niveles más bajos a los de su formación y, poco a poco, a medida que se integran en el trabajo y dominan el idioma, van ascendiendo de puesto”.

En este sentido, la Red EURES del Servicio Andaluz de Empleo promueve en beneficio de las personas solicitantes de empleo y de los empleadores y empleadoras el desarrollo de unos mercados de trabajo europeos abiertos y accesibles a todos; el intercambio transnacional, interregional y trans-

fronterizo de ofertas y demandas de empleo; la transparencia y el intercambio de información sobre los mercados de trabajo europeos, incluida la información sobre las condiciones de vida y las oportunidades para la adquisición de competencias.

Para ello, el SAE ha desarrollado una serie de actividades con el objetivo de difundir los servicios que presta la Red EURES para que puedan ser utilizados por un número cada vez mayor de personas interesadas, bien en trabajar en otro país comunitario, bien en buscar a profesionales del Espacio Económico Europeo: la creación de la **web EURES del SAE, que desde mayo de 2003 hasta el 30 de septiembre de este año ha contabilizado 60.350 accesos**; o la organización de jornadas y seminarios dirigidos a los agentes sociales, universidades y colegios profesionales, siempre con el objetivo de dar a conocer las oportunidades que ofrece el mercado de trabajo europeo, entre otras acciones.

En esta línea de actuaciones, se ha considerado de especial relevancia formar en EURES al personal técnico de las tres redes del SAE (oficinas del Servicio Andaluz de Empleo, Andalucía Orienta y UTEDLT). De esta forma se produce un efecto multiplicador en cuanto a que éstos adquieren conocimientos en EURES y pueden dar información general a toda aquella persona que así lo solicite, siendo los consejeros de la Red EURES del SAE los que imparten esta formación, además de dar una información más especializada (ofertas de empleo para trabajar en el Espacio Económico Europeo, tipo de contratación, salarios, etc.) a las personas que tienen la decisión tomada de trabajar en otro país comunitario.

Además del asesoramiento y la información, en EURES se realiza un segui-

## Red EURES: la red europea para la movilidad profesional

## EXPERIENCIAS DE EMPLEO

51



La Feria Internacional del Empleo Universitario, organizada por el SAE, es una de las herramientas que difunden la Red EURES entre los jóvenes.

miento de las prácticas que se realizan. Un tutor en el país de destino y otro desde aquí, siguen al participante en el desarrollo de su trabajo y solucionan las incidencias que les puedan surgir.

Julio Olivares es otro de los participantes en EURES. Tras estudiar fisioterapia, decidió que "esta era una gran oportunidad para mi futuro, ya que trabajar en un hospital público en el extranjero me abre mucho las puertas a mi vuelta a España". Desde el mes de mayo, y durante 2 años, trabajará en un hospital en la zona de Normandía, en Francia. "Aquí no sólo estoy aprendiendo a desempeñar mi profesión, sino a desenvolverme en el mundo laboral y a integrarme en una sociedad distinta a la mía", explica este joven sevillano, quien asegura que, a pesar de no dominar el idioma, se siente completamente integrado.

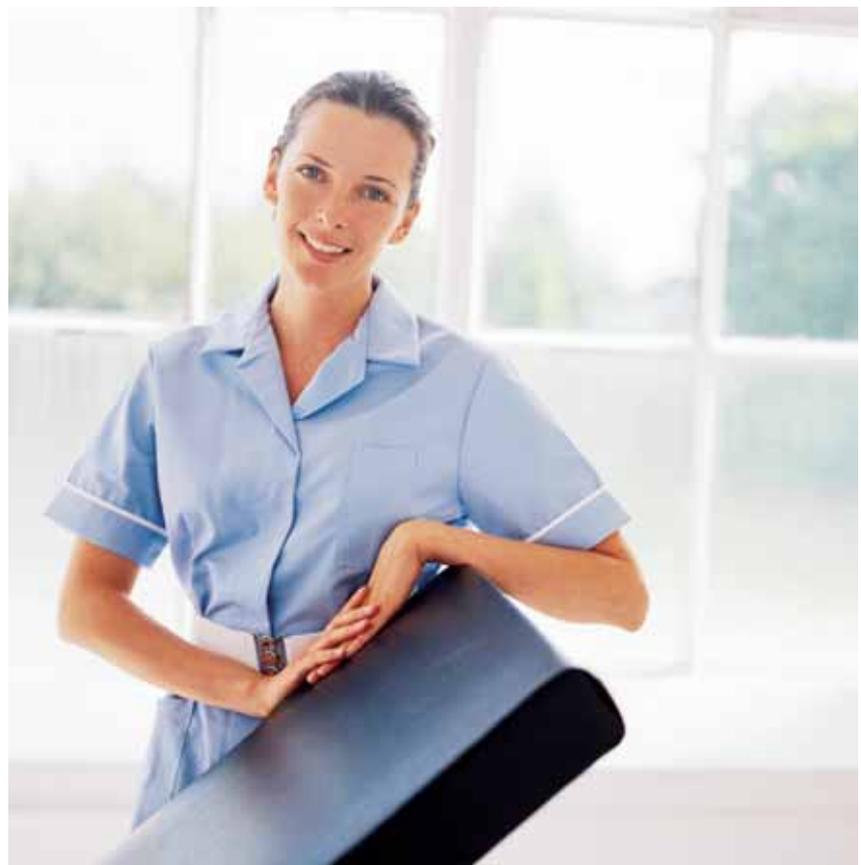
Inmaculada Álvarez, una joven enfermera de la localidad sevillana de Gines, también decidió participar en EURES. Fruto de ello fue el año y medio que pasó en Inglaterra trabajando en una clínica. Ahora cuenta con una experiencia que, de otro modo, no le hubiera sido posible realizar.

**Al igual que estos jóvenes, más de 30.000 personas han acudido al SAE**

**a informarse sobre esta Red desde el año 2003. Desde entonces hasta la actualidad, se han tramitado 10.179 demandas de personas candidatas a ofertas de empleo EURES. Y lo que es más importante, se han notificado casi 2.400 contrataciones.** "Los demandantes de empleo acuden durante todo el año al servicio EURES, aunque es en el periodo vacacional cuando hay una demanda más intensa; lo mismo ocurre con las empresas, sobre todo, durante la temporada alta de su actividad", explica la consejera EURES de Sevilla, quien señala que ello se debe "al perfil específico de los usuarios de EURES: la mayoría no sale al extranjero por necesidades económicas, sino por tener una experiencia profesional y personal y por lo tanto buscan sus periodos más libres para realizarla".

Para difundir la red EURES y fomentar un aumento de estas contrataciones, el Servicio Andaluz de Empleo celebra la Feria Internacional del Empleo Universitario que anualmente se lleva a cabo en Granada y que ha sido considerada por la Comisión Europea como ejemplo de buenas prácticas, tanto por la cantidad de empresas participantes como por el número de asistentes y el alto número de contrataciones que se realizan.

Como explica la coordinadora de la red EURES del SAE, **"este proyecto permite que sus participantes multipliquen sus posibilidades de acceso al empleo, aumenten su empleabilidad, rompan las fronteras y den el salto al mercado laboral con total garantía"**.



# PRIMERA LÍNEA

## La orientación profesional en la Red Andalucía Orienta

**Juan Miguel de Pablo Urban**

Coordinación Provincial de Orientación Profesional  
de la Dirección Provincial del SAE en Cádiz

En la década de los 80 en España se desarrollaron múltiples estudios sobre las consecuencias psicológicas y sociales del desempleo así como variadas investigaciones sobre el perfil psicosocial de las personas en búsqueda de trabajo en correlación con sus probabilidades para acceder a un empleo (ocupabilidad). A partir de estos trabajos se pudieron establecer destacadas conclusiones que hacen referencia a la importancia de:

- > considerar y valorar las consecuencias de orden psicológico, somático y social de las situaciones de desempleo en las personas que lo sufren,
- > investigar la importancia de los factores personales que permiten superar, en mejores condiciones, la situación de desempleo así como localizar entre ellos los que son más significativos para un desenvolvimiento exitoso de las personas afectadas, y
- > determinar el perfil psicosocial tipo que augura unas mayores probabilidades de inserción laboral, es decir, aquellas características psicosociales de las personas que están desempleadas que se correlacionan con un mayor nivel de ocupabilidad.

Las conclusiones derivadas de todos estos estudios inciden en la necesidad de implementar actuaciones que, además de capacitar en las diferentes ocupaciones o facilitar experiencia profesional en los diversos sectores, intervengan en potenciar aquellas competencias personales que faciliten el acceso al mercado de trabajo en las mejores condiciones posibles.

Las personas que, encontrándose desempleadas, mantienen expectativas positivas respecto a su inserción laboral, desarrollan una actividad constante y organizada de búsqueda de empleo, expresan una disponibilidad amplia respecto a los requerimientos de los diferentes puestos de trabajo y conservan una gama de soluciones propias con las que afrontar las dificultades y obstáculos que se presentan en el acceso al empleo. Tienen, pues, una mayor probabilidad de encontrar un puesto de trabajo o una solución productiva a la situación de desempleo.

Esta certeza ha aumentado la importancia, en el diseño e implementación de programas, de los procesos de orientación e información profesional en el ámbito del empleo. Orientar laboralmente a personas en desempleo no consiste en, simplemente, tutorizar, aconsejar o enseñar estrategias de búsqueda de empleo a personas que las requie-



ren. Por el contrario, la orientación laboral implica un fuerte compromiso del personal técnico que realiza estas tareas en facilitar el desarrollo de competencias personales y sociales hacia la autonomía y hacia la búsqueda de soluciones y recursos, propios y del entorno, para acceder a un empleo digno, para mantener una carrera profesional acorde a los deseos individuales y las necesidades del entorno productivo.

La red Andalucía Orienta es plenamente consciente de esta función de atención integral a las personas que se inscriben en el Servicio Andaluz de Empleo.

Cada persona que demanda empleo en la Comunidad Autónoma Andaluza tiene la posibilidad de ser acompañada en su proceso personal de inserción laboral, no sólo obteniendo mayor y más certera información sobre la situación de su mercado de trabajo territorial o sectorial, sino desarrollando recursos personales que permitan sostener una situación mantenida de desempleo, afrontar una activa búsqueda de trabajo y de recursos, así como llevar a cabo estrategias que permitan un rentable y eficaz proceso de acceso al empleo. Los Itinerarios Personalizados de Inserción (IPI) son el instrumento que el Servicio Andaluz de Empleo ha puesto en marcha para facilitar este acompañamiento de las personas desempleadas inscritas en las oficinas de empleo en Andalucía.

Los Itinerarios Personalizados de Inserción implican, no sólo un diagnóstico de la situación de partida que la persona desempleada tiene, sino una dedicada revisión de las capa-

cidades y recursos existentes, tanto en la persona desempleada como en su entorno laboral. Estos recursos, haciendo especial énfasis en los de carácter personal, son analizados desde el perfil de competencias que, una persona que realiza actividades de búsqueda de empleo, requiere para obtener los mejores resultados en su inserción laboral.

Es evidente que el éxito profesional no está basado en un mero y exhaustivo conocimiento de las tareas a desarrollar en los diferentes puestos de trabajo, o de las tecnologías que se precisa aprender, sino de la presencia de una gama de aptitudes, actitudes, habilidades y recursos en quienes llevan a cabo esos trabajos. Estas competencias se basan en la habilidad para encontrar soluciones ante las dificultades y obstáculos que se pueden presentar en el ámbito laboral, y no suelen ser muy diferentes a las que se han de emplear en otras situaciones personales y relacionales. La búsqueda activa de empleo conlleva la utilización de múltiples actividades para superar dificultades, construir redes de información, establecer comunicación fluida, mantener una agenda de actividades organizada, así como establecer metas y objetivos a corto y medio plazo.

El desarrollo de competencias es un elemento, por tanto, incorporado a las iniciativas que el Servicio Andaluz de Empleo implementa, a través de la red Andalucía Orienta, al objeto de que las personas que demandan empleo aporten al mercado de trabajo las mejores capacidades para el incremento de la productividad y la competitividad en Andalucía.

# AL DÍA

## Andalucía registra 112.000 nuevos ocupados en el tercer trimestre del año

Andalucía registró al finalizar el tercer trimestre del año 2007 un aumento de 112.000 nuevos ocupados respecto al mismo período del año anterior. Con estas cifras la Comunidad Autónoma es la primera a nivel nacional, en términos absolutos, en la que más ha crecido el empleo en los últimos doce meses (3,59%), según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA).

La comunidad aporta, en el cómputo interanual, el 18,2 por ciento del total del empleo creado en España en los últimos doce meses, de manera que Andalucía genera prácticamente uno de cada cinco nuevos empleos creados en ese período.

Con respecto al trimestre anterior, la Encuesta de Población Activa contabilizó un descenso de 7.200 ocupados en la comunidad andaluza, un -0,22%, con lo que la cifra total de ocupación a finales de septiembre se sitúa en 3.228.400 personas, por encima de las previsiones hechas para toda la legislatura.

Por sexos, la ocupación descendió en la mujer respecto al trimestre anterior (-1,35%), mientras que aumentó en los hombres (0,47%). Interanualmente,

el número de ocupados se incrementó tanto en las mujeres (5,27%) como en los hombres (2,62%).

Por sectores, el mayor incremento de la ocupación en el último trimestre se ha producido en la industria (19.200 ocupados más) y el sector servicios (+7.400), mientras que registró un descenso en la agricultura (-25.800 personas) y la construcción (-7.900).

En el último año, el número de ocupados creció de manera generalizada en el sector servicios (+81.800 nuevos ocupados); la industria (+21.900); y la construcción (+19.100); y volvió a bajar en la agricultura (-10.700).

En términos interanuales, la ocupación subió en las provincias de Huelva (9,87%); Málaga (6,84%); Jaén (5,13%); Sevilla (4,46%); Cádiz (2,25%); Granada (1,69%); y Córdoba (1,58%), mientras que descendió en Almería (-3,47%).

En cuanto al paro, Andalucía registró con respecto al anterior trimestre un aumento de 24.700 parados, un 5,62 por ciento, con lo que la cifra actual de desempleados se sitúa en 464.200 personas. En la comparativa interanual, el paro creció en Andalucía en 18.100 personas, un 4,05 por ciento. Con estas cifras, la tasa de paro andaluza se sitúa en el 12,57%.

### Datos de empleo en Andalucía

|                            |           |
|----------------------------|-----------|
| Población de 16 años y más | 6.518.114 |
| Población activa           | 3.692.600 |
| Población ocupada          | 3.228.400 |
| Tasa de actividad          | 56,65%    |
| Tasa de paro               | 12,57%    |
| Tasa de empleo             | 49,53%    |

Fuente: INE, Instituto Nacional de Estadística (Datos oficiales EPA referidos al 3º trimestre de 2007).

|   |           |
|---|-----------|
| Paro registrado                           | 498.746   |
| Contratos registrados                     | 350.596   |
| Contratos registrados (Acumulado del año) | 3.089.061 |

Fuente: SPEE, Servicio Público de Empleo Estatal/SAE, Servicio Público de Empleo (Datos oficiales septiembre 2007).

### **Presentación del Balance 2007 del Plan Más Autónomos y encuentro con los nuevos autónomos andaluces**

El pasado 30 de octubre tuvo lugar la presentación pública del Balance del primer año del Plan Más Autónomos en Sevilla.

El acto, en el que estuvo presente el presidente de la Junta de Andalucía, el consejero de Empleo, el presidente de la Confederación de Empresarios de Andalucía, el secretario general de CC.OO. Andalucía y el de UGT Andalucía, también fue un reconocimiento público a los nuevos autónomos que se han formado y consolidado gracias a los incentivos del Plan Más Autónomos.

Salomón Hachuel fue el conductor de este acto en el que Esperanza Perea, directora general de Fomento del Empleo de la Consejería de Empleo, presentó los resultados que se han recogido durante el primer año de vida del Plan.

El presidente de la Junta de Andalucía fue el encargado de imponer el pin de Plata del Plan Más Autónomos a dos nuevos autónomos que, en representación de los más de 15.400 beneficiarios del Plan, expusieron cómo había sido su camino hasta convertirse en trabajadores por cuenta propia. Asimismo, Manuel Chaves, encargado de cerrar el acto, anunció que Andalucía contará con una Ley del Trabajo Autónomo Andaluz, en cumplimiento del Estatuto de Autonomía. Durante su intervención señaló que un grupo de expertos "ya está trabajando" en la elaboración de un documento previo que sirva de base para el proyecto de Ley "que desarrollará y ampliará el marco de apoyo y fomento de la actividad del autónomo sobre la



En el acto de presentación del Balance del Plan Más Autónomos el presidente de la Junta de Andalucía, Manuel Chaves, impuso el pin de plata del Plan a dos de los autónomos beneficiarios, que expusieron su experiencia personal como autónomos.

base de la Igualdad de Oportunidades y de condiciones laborales".

En su intervención, la directora general de Fomento del Empleo explicó que, desde su puesta en funcionamiento, hace un año, un total de 15.416 trabajadores autónomos andaluces se han beneficiado de manera directa del Plan de Fomento y Conso-

lidación del Trabajo Autónomo. El "Ticket del Autónomo", una de las medidas más relevantes de este Plan Más Autónomos, ha beneficiado directamente a 7.456 personas, y ha supuesto una inversión superior a los 36,4 millones de euros. Se trata de un incentivo de hasta 9.000 euros para iniciar una actividad como trabajador por cuenta propia.

### **La Consejería de Empleo ha formado a más de 2.800 técnicos en materia de prevención de riesgos laborales**

La Consejería de Empleo ha formado en el último año a más de 2.800 técnicos en materia de prevención de riesgos laborales a través de varios proyectos específicos en los que ha invertido más de 3,4 millones de euros. En concreto, más de 2.300 trabajadores han participado en los cursos de formación general en prevención de riesgos laborales y 531 profesionales han realizado algún master o curso especializado.

El consejero de Empleo, Antonio Fernández, presentó estos datos en Sevilla el pasado mes de julio durante la clausura de dos cursos de especialización de Técnicos Superiores en Prevención de Riesgos Laborales, impartidos por la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo, dependiente de la Consejería de Empleo.

Los cursos, desarrollados en las provincias de Sevilla y Granada, han permitido la formación de 48 nuevos profesionales, altamente cualificados, en prevención de riesgos laborales, para su inmediata incorporación como espe-

cialistas en evaluar los riesgos y las medidas preventivas en los centros de trabajo. Estas acciones, dirigidas a licenciados universitarios, está previsto que se impartan a lo largo de este año en el resto de las provincias andaluzas, además de en Jerez de la Frontera, y que en ellas participen unos 200 trabajadores. Por otra parte, el consejero explicó que su departamento tiene previsto desarrollar a partir de ahora una oferta formativa, continua y especializada, para los profesionales en la prevención de riesgos en el trabajo.

Ambos master han tenido carácter presencial y han incluido el desarrollo de prácticas tuteladas en empresas, con una duración de 150 horas, y visitas a un grupo de empresas en las que los alumnos han tenido un contacto directo y de manera práctica con la gestión de la prevención en los diversos sectores productivos andaluces.

La apuesta por la formación especializada en la materia es una de las principales medidas incluidas en el Plan General de Prevención de Riesgos Laborales de Andalucía, consensuado con los agentes económicos y sociales y que contó con una dotación inicial prevista de 65,8 millones de euros hasta el año 2008. Entre sus principa-

les líneas de actuación se contempla implantar la cultura preventiva en todos los sectores de la sociedad, mejorar el soporte legislativo nacional y autonómico, impulsar el tratamiento de los temas preventivos en el sistema educativo y poner en marcha programas específicos en sectores especialmente conflictivos.

En total, la Consejería desarrolla en estos momentos diez cursos, en todas las provincias andaluzas, dirigidos a profesionales como arquitectos técnicos o ingenieros, que permitirán a los participantes la inscripción en el Registro de Coordinadores en materia de Seguridad y Salud de la Comunidad Autónoma, a disposición de las empresas que demanden algún profesional de estas características.

El Plan se encuentra a un nivel de ejecución del 96,1% con 123 acciones en marcha sobre las 128 activas, entre las que destacan la puesta en marcha del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, que en los próximos días sacará a concurso la elaboración de una Encuesta Andaluza sobre Condiciones de Trabajo, o la habilitación en tareas de la Inspección de Trabajo de 40 técnicos de la Junta de Andalucía.

### **Córdoba contará con el primer Centro Andaluz de Estudios y Formación del Comercio**

La Junta de Andalucía, en colaboración con la Federación Provincial de Empresarios y Autónomos del Comercio de Córdoba, presentó el pasado mes de julio el primer Centro Andaluz de Estudios y Formación del Comercio, que se ubicará en Córdoba.

Con un presupuesto de 1,5 millones de euros, la iniciativa pretende dar formación específica y actualizada sobre el

sector del comercio a más de 2.550 trabajadores, empresarios y desempleados cada año.

Las instalaciones incluirán cuatro aulas dedicadas a la formación, un área técnica, otra de administración y secretaría, dirección y coordinación, sala de reuniones y una sala polivalente para el desarrollo de conferencias y jornadas.

El convenio que han firmado la Consejería de Empleo y la Federación Provincial de Empresarios y Autónomos del Comercio de Córdoba para llevar a cabo este proyecto permitirá que ambas entidades trabajen de manera conjunta

en el diseño, la implantación y la gestión de este centro, en el que anualmente se desarrollará un programa formativo específico, dirigido tanto a los trabajadores en activo como a las personas desempleadas, adaptado a las nuevas exigencias del sector y que se completa con un área de asesoramiento y asistencia técnica a las empresas para el desarrollo de planes de mejora o proyectos de investigación.

Se prevé que cada año, este centro forme a más de 2.550 profesionales del comercio, que en la provincia de Córdoba representan el 20,9% de los trabajadores ocupados.

## **El consejero de Empleo impone las Distinciones al Mérito en el Ámbito Laboral en Andalucía**

El pasado 14 de noviembre tuvo lugar en las Reales Atarazanas de Sevilla el primer acto de entrega de las Distinciones al Mérito en el Ámbito Laboral en Andalucía, un galardón que reconoce la trayectoria profesional de aquellos trabajadores y trabajadoras, profesionales y entidades, que han destacado en el ámbito de las relaciones laborales en Andalucía y que representan un modelo de conducta laboral, contribuyendo de este modo al desarrollo económico y social de Andalucía.

Según lo establecido en la Orden de 19 de octubre de 2007 y a propuesta de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, en esta primera edición de las distinciones se ha reconocido la trayectoria de Federico Gallardo Tocón, Pilar García Alonso, Isabel García Bardón, Manuel Moreno



El acto contó con la presencia de Antonio Fernández, consejero de Empleo, Francisco Carbonero, secretario general de CC.OO.-A, Manuel Pastrana, secretario general de UGT-A, Santiago Herrero, presidente de la CEA y Javier Guerrero, director general de Trabajo y Seguridad Social de la Consejería de Empleo.

Carpio, Carmen Murillo Casión, Ramón Outerelo Martínez, Juan Salas Tornero y Germán Toledo Fernández.

Asimismo, se reconoció a título póstumo la trayectoria profesional de Miguel Ángel Olalla Mercadé por haber contribuido a la mejora del mercado de trabajo andaluz, gracias a su destacada participación en las negociaciones de convenios de gran relevancia.

Los galardonados recibieron de manos del consejero de Empleo de la Junta de Andalucía una medalla conmemorativa diseñada por el Consorcio de Joyeros de Córdoba y un diploma con la imagen del acto.

El acto, al que asistieron unos 500 invitados, contó con la participación de los principales agentes socioeconómicos de Andalucía y numerosos medios de comunicación.

## **PREVENCIA 2007 II Congreso de Prevención de Riesgos Laborales en Iberoamérica**

El pasado mes de septiembre se celebró en Cádiz el II Congreso de Prevención de Riesgos Laborales en Iberoamérica, PREVENCIA 2007, organizado por la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) y la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social (OISS).

El evento, que fue inaugurado por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, el presidente de la Junta de Andalucía y el secretario general de la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social, celebra su segunda

edición, la primera tuvo lugar el pasado año en Buenos Aires, Argentina, y es fruto del acuerdo suscrito en la citada localidad iberoamericana por la Consejería de Empleo, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social.

El programa desarrollado ha estado integrado por conferencias en sesiones plenarias, mesas de expertos y foros especializados, y, en el curso del mismo, han sido abordadas, por responsables políticos y reputados especialistas de la prevención del ámbito iberoamericano, las principales cuestiones que se están suscitando en el momento actual en relación con la seguridad y salud laboral, así como el gran potencial que la labor preventiva, por todas las partes implicadas, puede aportar a la

competitividad empresarial y a la calidad del empleo. La asistencia a este Congreso se ha cifrado en más de 500 personas, provenientes de los distintos países del área iberoamericana.

Con carácter previo, y dentro del programa de actividades del Congreso, el día 18 de septiembre, se celebró una reunión de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud, por primera vez fuera de su sede de Madrid. Ese mismo día tuvo lugar, asimismo, la reunión del Patronato de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales de España.

En el marco del evento, se ha realizado, igualmente, la Convocatoria de los Premios PREVENCIA 2007, a las ideas de mejora de la Prevención en materia de Seguridad y Salud de los trabajadores en Iberoamérica.



### Las ATIPES beneficiarán a más de 177.000 desempleados andaluces

El consejero de Empleo, Antonio Fernández, presidió el pasado mes de julio en Sevilla unas jornadas de presentación de la puesta en marcha de las nueve Actuaciones Territoriales Integrales Preferentes para el Empleo (ATI-PES), que en los próximos tres años van a beneficiar a más de 177.000 demandantes de empleo de las nueve zonas seleccionadas.

Las jornadas, a las que han asistido representantes de los 107 municipios en los que se aplicarán las actuaciones de empleo, dirigentes sindicales, empresariales y miembros de la junta directiva de la Federación Andaluza de Municipios y provincias, suponen no sólo el arranque oficial de la aplicación de estos programas en las nueve zonas se-

leccionadas, sino también la base para "abrir las puertas a la concertación socioeconómica en el ámbito local", según ha explicado el consejero de Empleo, ya que tanto su diseño como su aplicación se ha consensuado con todos los agentes sociales y las administraciones locales.

En este sentido, Antonio Fernández ha recordado que para diseñar los planes de actuación de las ATIPES se ha seguido el modelo europeo "de abajo arriba", primando "al máximo el diálogo, la participación, la interlocución y la corresponsabilidad", con el objetivo final de que cada plan "se adapte y ajuste como un guante" a las necesidades de cada territorio.

Las primeras actuaciones que van a desarrollarse a partir de ahora dentro de las ATIPES son una campaña específica de entrevistas en profundidad a los más de 177.000 demandantes de empleo registrados en las nueve zonas de actuación (el 36% de todos los parados registrados en la comunidad autónoma) y una ronda de visitas a las empresas del territorio, para que conozcan

las medidas formativas y los incentivos a la contratación que pueden solicitar. Paralelamente, van a constituirse los consejos de coordinación de cada zona para la ejecución de cada programa y se van a desarrollar jornadas formativas y de divulgación.

La Consejería de Empleo tiene previsto destinar hasta el año 2010 más de 665 millones de euros para desarrollar las ATIPES, inversión que se prevé mucho mayor con la implicación en el programa de las administraciones locales, sindicatos y empresarios.

Las nueve zonas en las que se actuará son Bahía de Cádiz, el Campo de Gibraltar, el Valle del Guadiato, la ciudad de Córdoba, la comarca de Guadix, la Cuenca Minera de Huelva, La Sierra-Condado de Jaén, el Bajo Guadalquivir y el Polígono Sur de Sevilla. Estas zonas tienen una población de 1,6 millones de habitantes, que se beneficiarán de medidas especiales y una financiación más intensa en políticas activas de empleo, planes de formación e incentivos a la contratación estable y el autoempleo.

### Primer congreso de Empleo y Discapacidad

Del 24 al 26 de octubre se celebró en Almería el Congreso de Empleo y Discapacidad organizado por el Servicio Andaluz de Empleo y la Federación Almeriense de Asociaciones de Personas con Discapacidad en colaboración de la Universidad de Almería, CANF-COCEMFE Andalucía, CERMI Andalucía, Grupo Primaflor, la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía, COCEMFE y CERMI.

Este evento, que ha contado con la participación de Esperanza Perea, directora general de Fomento del Empleo del SAE, ha tenido una gran participa-

ción y ha servido para extraer conclusiones sobre la situación del mercado laboral actual para las personas con discapacidad. Además, tal y como señaló Francisco Molina, rector de la Universidad de Almería (sede del Congreso), este evento "supondrá un antes y un después en materia laboral para el colectivo de personas con discapacidad". Al acto inaugural asistieron además los delegados del Gobierno, Juan Callejón, y de Empleo, Clemente García. Éstos han estado acompañados por la Presidenta de CANF-COCEMFE Andalucía y CERMI Andalucía, María Ángeles Cózar y el presidente de FAAM, Valentín Sola Caparrós.

Uno de los aspectos más destacados del Congreso fue el Plan de Empleabili-

dad de la Consejería de Empleo, de reciente aprobación. La directora general de Fomento al Empleo hizo referencia a este novedoso Plan diseñado específicamente para el colectivo de personas con discapacidad, refiriéndose a que su principal objetivo es aumentar la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, "de esta manera conseguiremos que las personas con discapacidad afloren al mercado laboral y sean visibles como demandantes de empleo". En su discurso, la directora general además se refirió a que las mujeres con discapacidad sufren una doble discriminación, por discapacidad y género lo que les supone un mayor esfuerzo a la hora de encontrar un empleo de calidad.

### **El consejero de Empleo inaugura el Foro de Empleo ABC**

El consejero de Empleo de la Junta de Andalucía, Antonio Fernández, inauguró el pasado 7 de octubre el "Foro de Empleo y Formación ABC 2007".

Durante 3 días, el Palacio de Exposiciones y Congresos de Sevilla acogió la séptima edición de este evento organizado por ABC en colaboración con la Junta de Andalucía con el que se pretende ofrecer a los desempleados, especialmente a los jóvenes y las mujeres, todos los recursos disponibles para

la búsqueda de un puesto de trabajo o la creación de su propia empresa.

Durante la inauguración, Antonio Fernández afirmó que uno de los principales objetivos del presupuesto de la Consejería de Empleo para el próximo año 2008 será "la apuesta por la igualdad en el empleo". Según las previsiones, este presupuesto permitirá la creación de 110.000 empleos y 8.000 nuevos autónomos. Asimismo, el consejero destacó que el presupuesto de 2008 fomentará el empleo femenino y la conciliación laboral y familiar, con novedades como la creación de guarderías en cen-

tros de trabajo y el fomento del empleo para el cuidado de menores. También en formación, los jóvenes y las mujeres volverán a ser prioritarios.

El Foro de Empleo y Formación de ABC, que este año está patrocinado por la Junta de Andalucía, la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA) y Fibes, entre otros, reúne cada año a miles de visitantes en un espacio en el que se dan cita las empresas más competitivas en inserción laboral para jóvenes, centros de formación e instituciones públicas y privadas a nivel regional y nacional.

### **La Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral recibe el Premio a las Mejores Prácticas de Administración Electrónica**

Del 24 al 26 de Octubre tuvo lugar en Punta Umbría, Huelva, la III Edición de los Premios a la Calidad de los Servicios Públicos y Administración Electrónica, auspiciada por la Consejería de Justicia y Administración Pública.

La Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral de la Consejería de

Empleo presentó el Plan "Gestión Telemática de la Demanda de Empleo". Dicho trabajo ha obtenido el Premio a las Mejores Prácticas de Administración Electrónica, por su aportación a la calidad de los servicios que se prestan a la ciudadanía desde el Servicio Andaluz de Empleo y la incorporación y desarrollo de las nuevas tecnologías al servicio de una gestión más ágil y eficaz.

El premiado Plan "Gestión Telemática de la Demanda" abarca el servicio Área Personal del Demandante a la que se accede a través de la Oficina Virtual de

Empleo y los más de 700 Puntos de Empleo distribuidos por toda la geografía andaluza. Ambos servicios representan nuevos canales al servicio de las personas demandantes de empleo para poder gestionar desde cualquier lugar o momento trámites relacionados con su inscripción como demandante de empleo. El director general de Intermediación e Inserción Laboral transmitió su enhorabuena por la confección y éxito del proyecto y afirmó que este premio ha sido posible gracias a la implicación de todos los que han colaborado en él.

### **La Consejería de Empleo y Forja XXI ponen en marcha en Córdoba un centro de orientación y formación profesional**

La Consejería de Empleo, en colaboración con la Fundación Forja XXI, ha puesto en marcha en Córdoba un centro de formación y empleo que prestará a las personas desempleadas servicios de orientación laboral, asesoramiento para los trabajadores autónomos y formación profesional ocupacional.

El consejero de Empleo, Antonio Fernández, fue el encargado de inaugurar

estas instalaciones de 436 metros cuadrados, junto a Francisco Navarro, presidente de Forja XXI. El centro, que ha contado con una subvención de la Junta de Andalucía de 300.000 euros, cuenta con varias aulas destinadas a la formación y un área de oficinas. Asimismo, acogerá una unidad Andalucía Orienta, un servicio de la Consejería de Empleo que presta asesoramiento personalizado a los desempleados en su proceso de incorporación al mercado laboral o de mejora de su situación profesional.

En estas nuevas instalaciones, la Fundación Forja XXI desarrollará también cursos de Formación Profesional Ocupacional,

subvencionados por Empleo con el objetivo de promover la inserción laboral de las personas desempleadas, facilitando su adecuación a las necesidades concretas del mercado de trabajo.

Por otro lado, el centro acogerá un servicio de asesoramiento, integrado en la red de centros de asesoramiento y acompañamiento al trabajador autónomo, puesto en marcha por Empleo dentro del Plan Más Autónomos. Esta unidad facilitará a los trabajadores autónomos la información necesaria a la hora de iniciar o consolidar sus actividades profesionales.

### Aprobado en Consejo de Gobierno el Plan de Empleabilidad para Personas con Discapacidad en Andalucía 2007-2013

**La Junta invertirá 414 millones para impulsar 127 medidas de inserción.**

El Consejo de Gobierno aprobó el pasado 20 de noviembre el Plan de Empleabilidad para Personas con Disca-

pacidad en Andalucía. Estas medidas beneficiarán a las 133.500 personas que sufren alguna discapacidad y que pueden acceder al mercado de trabajo, tal y como afirmó el consejero de Empleo, Antonio Fernández, tras la reunión del Consejo de Gobierno "este Plan afectará al 67% de personas discapacitadas de Andalucía".

Asimismo, el consejero de Empleo señaló que el Plan implicará a las consejerías de Empleo, Justicia y Admi-

nistración Pública, Innovación, Ciencia y Empresa, Educación, e Igualdad y Bienestar Social y que con este Plan "se dará cumplimiento tanto a distintos artículos del nuevo Estatuto de Autonomía como al VI Acuerdo de Concertación Social, y que su aprobación coincide, además, con la celebración en 2007 del Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades de todas las personas".

### La Revista de Empleo cumple 5 años

Con este número de octubre, la Revista Empleo cumple 5 años. En Octubre de 2002 se ponía en marcha esta publicación del Servicio Andaluz de Empleo que nacía del interés por dar mayor visibilidad y alcance a las actuaciones que en materia de políticas activas de empleo se vienen desarrollando en Andalucía.

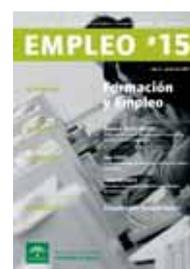
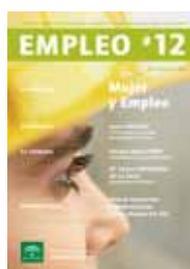
A lo largo de 16 números, esta publicación, de periodicidad cuatrimestral, ha acercado a profesionales y ciudadanos los proyectos, programas y servicios que, desde la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía se han puesto en marcha, los principales objetivos de éstos, formas de acceso a los mismos, experiencias de los beneficiarios, etc.

Asimismo, en esta Revista, que ha contado con la colaboración de representantes políticos de primer nivel y expertos del ámbito académico y profesional, se ha analizado en profundidad la actualidad del mercado de trabajo, no sólo a nivel regional, sino también nacional e internacional.

El objetivo: ofrecer una visión completa y real de la actualidad laboral de los andaluces.

Gracias a su distribución gratuita en numerosos puntos de Andalucía (Oficinas del Servicio Andaluz de Empleo, Delegaciones de la Consejería de Empleo, Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Local y Tecnológico, etc.) y a la versión en Internet de esta publicación, la Revista Empleo ha conseguido llegar a miles de andaluces.

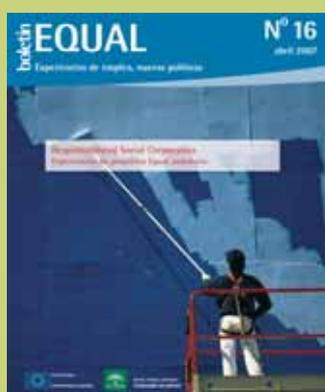
[www.juntadeandalucia.es/empleo/revistaempleo](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/revistaempleo)



A lo largo de estos cinco años, la revista ha evolucionado positivamente. En octubre de 2005, con el número 10, inició una nueva etapa, acompañada de importantes cambios. La renovación ha permitido una mayor identificación con los lectores a través de la selección y tratamiento de los temas y la nueva línea de diseño ha dotado a la revista de una personalidad e imagen propia.

# RECURSOS DE EMPLEO

## Publicaciones



### Boletín Equal 16

**Año:** 2007  
**Páginas:** 31  
**Edita:** Servicio Andaluz de Empleo  
**Descarga / solicitud:**  
[www.juntadeandalucia.es/empleo/equal](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/equal)

Este número del Boletín Equal está dedicado de manera monográfica a las experiencias de los proyectos Equal andaluces desarrollados en la convocatoria 2005-2007 que han realizado aportaciones en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa.

Además de mostrar, en un amplio reportaje, los aspectos más sobresalientes que aportan los proyectos Equal al ámbito de la RSC, se abordan 8 proyectos en concreto, que, a través de alguna acción determinada, destacan en este campo. Es el caso de Equal in red, Triciclo, Fénix, Trión, SIMCA, Jaenconcilia, Atenea o Equalitas Granada. En el Boletín se analizan los objetivos de estos proyectos y se muestran aquellas acciones que fomentan la responsabilidad social entre las empresas y los empresarios con el objetivo de impulsar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.



### El Empleo en el Sector Turístico Andaluz. Año 2006

**Año:** 2007  
**Páginas:** 164  
**Edita:** Servicio Andaluz de Empleo  
**Descarga / solicitud:**  
[www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/argos/inicio.jsp](http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/argos/inicio.jsp)

Entre las acciones de difusión desarrolladas por el Observatorio Argos para el año 2007 se encuentra la publicación de una serie de estudios monográficos sectoriales. Se inaugura la serie con un monográfico dedicado al turismo, actividad económica estratégica para Andalucía, tanto por su aportación directa a la economía, como por su repercusión en otras ramas productivas.

La publicación ofrece un análisis pormenorizado del mercado de trabajo en el sector turístico andaluz, a través de los datos procedentes del Directorio Central de Empresas del INE, del Directorio de Establecimientos con Actividad Económica del IEA, de afiliación de trabajadores al Sistema de la Seguridad Social y de los registros administrativos de contratos, demandas y ofertas de empleo del SAE.

La metodología adoptada para el estudio atiende las recomendaciones aprobadas por la Comisión Estadística de Naciones Unidas y recogidas por el INE en el documento La Cuenta Satélite del Turismo de España: Metodología y Primeras Estimaciones (CSTE), de mayo de 2002.

### Memoria de Actividades 2006

**Año:** 2007

**Páginas:** 220

**Edita:** CES-A

**Descarga / solicitud:**

[prensa.ces.cem@juntadeandalucia.es](mailto:prensa.ces.cem@juntadeandalucia.es)

El CES de Andalucía publica su Memoria Anual de Actividades 2006, en la que se realiza un análisis de los hechos más relevantes realizados en 2006, tanto administrativa como institucionalmente. A lo largo de 2006 el CES-A ha informado sobre más de 50 proyectos normativos de gran trascendencia para la Comunidad Autónoma de Andalucía. Hay que destacar la celebración de los Premios de Investigación y la continuación de la Colección Premio de Investigación del CES de Andalucía, que en 2006 se amplió con dos nuevos títulos de temática muy diversa y alta calidad, además de la realización de las Jornadas sobre "La protección de la Dependencia" y sobre los "Aspectos sociales de la Globalización".

Esta Memoria también recoge la labor institucional que ha desarrollado el CES-A a lo largo del pasado año. Ésta ha quedado evidenciada por las relaciones con los diferentes miembros de la Administración andaluza, y el Parlamento de Andalucía, participando activamente en el proceso que dio como resultado el nuevo Estatuto de Autonomía; así como las relaciones mantenidas con representantes de países latinoamericanos, y con todos los CCEESS autonómicos y de España, con quienes volvió a compartir a lo largo del año 2006 Encuentros Anuales de Presidentes y Secretarios Generales.

A todo ello se suma la labor de difusión que acomete este organismo a través de sus publicaciones, y de herramientas tecnológicas, como la Revista de Noticias del CES de Andalucía en la Red, la Página web corporativa y los portales andaluciajunta y cesespañoles.



### Informe sobre la situación socioeconómica de Andalucía 2006

**Año:** 2007

**Páginas:** 465

**Edita:** CES-A

**Descarga / solicitud:**

[biblioteca.ces.cem@juntadeandalucia.es](mailto:biblioteca.ces.cem@juntadeandalucia.es)

En este Informe, el Consejo Económico y Social de Andalucía analiza la evolución de la Comunidad Autónoma en el pasado año, en cualquiera de sus variables socioeconómicas. Está dividido en nueve capítulos, dos anexos y dos temas de actualidad.

Uno de los capítulos más destacados es el dedicado a la evolución de la Economía andaluza durante el año 2006, en el que se abordan los rasgos más sobresalientes de la producción, el mercado de

trabajo, el comportamiento de su comercio exterior y los flujos exteriores de capital. A éste se suma el capítulo "Sectores productivos andaluces", que analiza los componentes de la oferta productiva andaluza y la evolución que las distintas ramas de actividad productiva han tenido en 2006, con especial referencia al sector servicios y a la dinámica de las actividades industrial y de la construcción. Asimismo, destaca el apartado dedicado a la evolución de la población y mercado de trabajo en Andalucía.

Finalmente, hay que apuntar que, además de los dos Anexos dedicados al "Anuario Socioeconómico 2006" y a recoger las fuentes consultadas, el Informe sobre la Situación Socioeconómica de Andalucía 2006 incorpora dos temas de actualidad, dedicados en esta ocasión a la industria de la cultura y las energías renovables en Andalucía.





**El sector de cooperativas de crédito en España. Un estudio por comunidades autónomas**

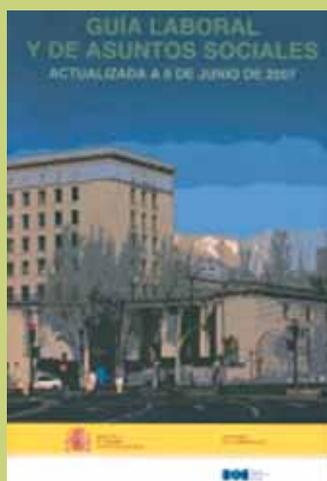
**Año:** 2007  
**Páginas:** 352  
**Edita:** CES-A  
**Descarga / solicitud:**  
[biblioteca.ces.cem@juntadeandalucia.es](mailto:biblioteca.ces.cem@juntadeandalucia.es)

El CES de Andalucía ha publicado, dentro de su Colección Premio de Investigación, el libro "El sector de Cooperativas de Crédito en España. Un estudio por Comunidades Autónomas", de Luis Jesús Belmonte Ureña. El objetivo del estudio es analizar los cambios que se han venido produciendo en el entorno financiero nacional en los últimos años y que afectan por igual a los tres tipos de intermediarios: bancos, cajas de ahorros y cooperativas de crédito.

Para ello, el autor realiza un repaso de la composición del sistema bancario espa-

ñol, con especial dedicación al sector de las cooperativas de crédito. Analiza cuál es la respuesta estratégica de las entidades de depósito ante un nuevo escenario financiero marcado por la creciente globalización de las economías, el aumento de la competencia, la sucesión de procesos de concentración, la estandarización de los productos y servicios bancarios y el aumento de la exclusión financiera.

Paralelamente, el autor ha estudiado cuál es la actuación que está llevando a cabo el sector de cooperativas de crédito español. Así pues, tras describir el sistema bancario nacional, el sector de cooperativas de crédito español por Comunidades Autónomas y los principales exponentes de la banca cooperativa y mutualista en el resto del mundo, Belmonte Ureña realiza un estudio de la eficiencia del sector, mediante la aplicación del Análisis Envoltante de Datos (DEA).



**Guía laboral y de asuntos sociales 2007**

**Año:** 2006  
**Páginas:** 880  
**Edita:** Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. BOE  
**Descarga / solicitud:**  
[www.mtas.es/Guia/es/entrada.htm](http://www.mtas.es/Guia/es/entrada.htm)

Esta edición incluye como novedad la Ley 39/06 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, que se incorpora en el capítulo 44.

Incluye también las modificaciones en materia laboral y de seguridad social reguladas en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; los nuevos incentivos y bonificaciones a la contratación fija; el contingente anual de trabajadores extranjeros; la regulación sobre libre circulación y residencia de ciuda-

danos de los Estados miembros de la Unión Europea y la acción protectora del Estado a los españoles en el exterior, entre otras.

De la actual edición, la vigésima, se han editado 30.000 ejemplares y con ello se supera el millón de ejemplares publicados desde que en el año 1987 se editara la primera Guía.

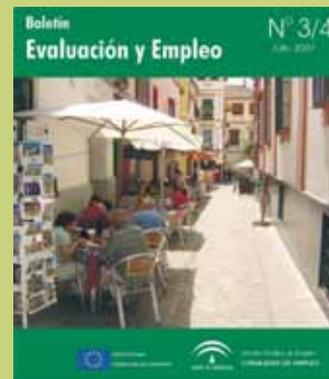
Al igual que en 2005 y 2006, este año la Guía Laboral se publica en coedición con el Boletín Oficial del Estado a través de un convenio de colaboración entre ambas instituciones.

**Boletín Evaluación  
y Empleo nº 3 y 4****Año:** 2007**Páginas:** 8**Edita:** Servicio Andaluz de Empleo**Descarga / solicitud:**[www.juntadeandalucia.es/  
servicioandaluzdeempleo/argos](http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/argos)

El Servicio Andaluz de Empleo ha editado los dos últimos números del Boletín de Evaluación y Empleo, que tienen como objetivo informar a los técnicos y profesionales del ámbito del empleo sobre las herramientas de evaluación en el marco de las políticas públicas.

En el número 3, el Boletín recoge una entrevista al director general de Formación para el Empleo, Juan Manuel Fuentes Doblado, en la que ofrece su opinión sobre la incorporación de la evaluación al ámbito de la Dirección General de Formación para el Empleo y cómo puede repercutir ésta en la gestión de sus programas.

En el cuarto boletín, la última entrega de estas publicaciones, se muestran cuestiones de interés sobre la Evaluación de Políticas Públicas y su aplicación en el marco de las Políticas Activas de Empleo y se entrevistará al director general de Intermediación e Inserción Laboral, Antonio Toro Barba, quien ofrecerá su opinión sobre la utilidad de la evaluación en su ámbito de gestión.

**Puntos de información****Portal Eures****<http://europa.eu.int/eures/home.jsp>**

Eures, el portal europeo de la movilidad profesional es una herramienta interactiva que tiene como objetivos dar a conocer las oportunidades que ofrece el mercado formativo y laboral europeo, informa sobre las empresas que demandan trabajadores, recoge los perfiles y currículos en línea de aquellas personas que quieren encontrar un empleo, e informa sobre los estilos de vida y las costumbres de los países miembros de la UE destino de los trabajos ofertados, para facilitar la adaptación e integración social de los trabajadores.

Se convierte así en una herramienta actual y dinámica que ofrece un servicio público, en el que además se informa sobre la celebración de jornadas, seminarios y otras actividades dirigidas a los agentes sociales, universidades y colegios profesionales. Desde marzo de 2003, año en el que el Servicio Andaluz de Empleo comienza a gestionar Eures, este portal ha recibido 60.350 visitas.





**Comunícate / Communicate with us / Communique toi / Comunicate / قم بالاتصال**

Los servicios de empleo más cerca de ti. Nos entendemos en tu lengua

*Job services closer to you. We understand your language*

*Les services pour l'emploi plus proches de vous. Nous comprenons votre langue*

Serviciul de angajare mai aproape de tine. Ne intelegem in limba ta.

خدمات العمل أقرب منك. إننا نتفاهم بلغتك.



Servicio Andaluz de Empleo  
CONSEJERÍA DE EMPLEO

Andalucía  
*al máximo*



orientación y ayudas  
formación orientada al empleo  
contratación indefinida  
incentivos a la contratación  
ayudas a autónomos

**+ de 500.000 EMPLEOS**

Hemos puesto los medios, tú lo has hecho posible

**¿QUIERES UN EMPLEO DE CALIDAD? AQUÍ TIENES TODO PARA CONSEGUIRLO.**  
Todas las ayudas, la formación y la orientación que necesitas para lograr un empleo de calidad se encuentran en el mismo lugar: en el **Servicio Andaluz de Empleo** de la Consejería de Empleo ¿A qué esperas?  
Infórmate en [www.juntadeandalucia.es/sae](http://www.juntadeandalucia.es/sae) o llamando al **902 50 15 50**. Apoyamos el empleo de calidad.



Andalucía  
al más alto