

COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y EMPLEO



Mayo 2012

FUNDACIÓN CARDENAL SPÍNOLA
DE LUCHA CONTRA EL PARO

COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y EMPLEO

Francisco del Río Muñoz
Abogado del Estado



Mayo 2012

FUNDACIÓN CARDENAL SPÍNOLA
DE LUCHA CONTRA EL PARO

Entre los fines estatutarios de la FUNDACIÓN CARDENAL SPÍNOLA DE LUCHA CONTRA EL PARO, figura la formación de una conciencia social de solidaridad con los parados y la mentalización para la convivencia y trabajo en la sociedad del tiempo libre.

El presente documento, que continuando la serie de estudios y reflexiones sobre el escenario y la situación del desempleo, iniciada en 1997 y que se relacionan, aspira a ser un modesto instrumento de debate y difusión, que profundice nuestra sensibilidad ante el mayor problema actual de nuestra sociedad: **el paro** y su contra dimensión positiva el empleo.

Para ello, invitamos a que se nos haga llegar vuestras opiniones, críticas sugerencias y colaboración.

PATRONATO DE LA FUNDACIÓN

Palacio Arzobispal

Plaza Virgen de los Reyes, s/n.

41004 SEVILLA

RELACIÓN DE PUBLICACIONES DE AÑOS ANTERIORES

“Desempleo en Andalucía”

1997. José Vallés Ferrer.

“Situación laboral de la mujer en Andalucía”

1998. M.^a José Vázquez Cueto y equipo.

“El mercado de trabajo en Andalucía en la Europa de la moneda única”

1999. José Luis Martín Navarro.

“Jornadas sobre el futuro del empleo”

1999. José Vallés Ferrer
Santiago Herrero León
Javier Benjumea Llorente
Manuel Pastrana Casado
Francisco Alfonsín Velázquez
Ildefonso Camacho Laraña
Manuel Navarro Palacios.

“Empleo y bienestar en el siglo XXI: los nuevos yacimientos de empleo”

2000. José Luis Martín Navarro
Luis Antonio Palma Martos.

“Conclusiones sobre el fenómeno de la globalización y las exigencias de la justicia social internacional”

2001. José Manuel Peláez Marón

“La regularización de la relaciones laborales y su repercusión sobre el empleo”

2002. Fermín Rodríguez Sañudo.

“La inmigración”

2003. José Luis Martín Navarro
Francisco del Río Muñoz
Jesús Duque Fernández O.P.
Fray Carlos Amigo Vallejo.

“Inmigración y empleo”

2004. José Chamizo de la Rubia
Amparo Osorio Hervaz
Manuel López Ruiz
Mohamed Ali Bonchaoni.

“Actualización de Documentos 1997-2004”

2005 José Robles Gómez
José Vallés Ferrer
M.^a José Vázquez Cueto
José Luis Martín Navarro
José Manuel Peláez Marón
Fermín Rodríguez Sañudo
Manuel Andrés Navarro Atienza.

“Ética: Trabajo y Economía”

2006 José Robles Gómez
José Vallés Ferrer.

“Personas con discapacidad y Empleo”

2007 Pedro Fernández-Argüelles Vinteño
Fernando Rico Rico
M.^a Luisa Guerrero Díaz.

“La calidad del empleo. Indicadores”

2008 Asunción Rodríguez Ramos
Ángel Galán García

“Sistema Económico y Financiero. La Economía española en Europa: opciones económicas en el tercer milenio”

2009 Fernando Navarro Atienza
José Vallés Ferrer

“Economía sumergida”

2010 Juan Antonio Álvarez Martín

“La reforma laboral y el empleo”

2011 Carlos Suan Rodríguez
Antonio Muñoz Rigos

INDICE

PARTE PRIMERA

- I. INTRODUCCIÓN
- II. MARCO CONSTITUCIONAL
- III. DISTRIBUCIÓN COMPETENCIAL
- IV. COMPETENCIAS
- V. CONCLUSIÓN

ANEXOS

PARTE SEGUNDA **Reflexiones**

A modo de conclusiones

Sensibilización y actitudes

PARTE PRIMERA

COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y EMPLEO

INTRODUCCIÓN

El empleo, la realidad del mercado de trabajo y la difícil situación por la que atraviesa, ha dado lugar a que sea considerado por los ciudadanos el principal problema que tiene España sin que se atisbe una mejora a corto plazo.

No es extraño que la sociedad le reclame a las Administraciones Públicas la adopción de medidas para acabar con esta lacra y que la actuación de estas que pueda incidir en el empleo, ocupe la primera plana de los medios de comunicación, de los comentarios de responsables públicos, agentes sociales y expertos.

Pero hay que hacer una afirmación y es que las Administraciones Públicas no crean más empleo que aquel que se produce dentro de su organización y la de los servicios públicos que gestionan. Tampoco creo que se pueda afirmar con exactitud que les incumbe el establecimiento de las condiciones para que se cree el empleo dado la subjetividad que se da en la valoración de las mismas. El empleo lo crean los empresarios, grandes y pequeños porque todos son necesarios.

Las Administraciones Públicas en esta materia llevan a cabo una función normativa en la regulación que le corresponde dentro de un estado de derecho, una función de fomento a través de las ayudas dirigidas a los distintos sectores y la

actividad formativa para la preparación de los ciudadanos a fin de adaptarse al mercado de trabajo, pero también aquí su función es limitada. Respecto de la normativa porque en el conflicto de intereses en que se desenvuelve la vida nunca las normas pueden contentar a todos y los distintos sectores, patronos y trabajadores desde su perspectiva personal, siempre pensarán que la norma es mejorable y que no responde plenamente a sus necesidades, por lo que tendrán que aceptar la situación de lo que podríamos denominar el quedar razonablemente insatisfecho.

Otro tanto cabe decir de las ayudas que, por un lado tienen el límite de las disponibilidades presupuestarias y por otro, el no caer en un mercado subsidiado y en consecuencia dirigido, que distorsione la producción y no sea capaz de adaptarse a los retos de una economía cambiante.

Y respecto de la formación, siempre es una oferta que requiere en los destinatarios interés y esfuerzo para su aprovechamiento para que no quede limitado en su eficacia real a la creación de los puestos de trabajo de los formadores.

En definitiva, hay muchos factores que inciden en la creación de empleo. Con la denostada legislación laboral modificada en el último año y que se ha presentado como el mayor inconveniente para el despegue laboral, España creó empleo hasta situarse en unos niveles de paro bastante aceptables, lo que ocurría es que había otros problemas como un viciado desarrollo económico, poco diversificado y sin elasticidad, pero que creaba empleo y, en cuanto a la situación actual, con la reforma llevada a cabo me temo que si los bancos no empiezan a conceder créditos no se creará empleo por muy buena que pueda ser la normativa, cuestión que es ajena a este trabajo.

Otro tanto cabe decir de los beneficios empresariales necesarios para la creación de empleo, que no solo dependen de la regulación laboral sino de la adecuada organización con que los empresarios doten a sus empresas sin la cual, pese

a trabajar más horas con salarios más bajos, puede que los beneficios sean menores.

Centrándonos en el objeto de este trabajo referido a las Comunidades Autónomas y el empleo y teniendo en cuenta que España es un Estado compuesto, se va a desarrollar el tratamiento constitucional tanto desde el ámbito de los derechos como del reparto competencial, para después pasar, ya que nos encontramos en Andalucía, al contenido del Estatuto de Autonomía y terminar en las actividades específicas que desarrolla nuestra Comunidad Autónoma.

MARCO CONSTITUCIONAL

La Constitución recoge en el Capítulo segundo del Título primero el trabajo como un derecho deber. El art. 35 establece: “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”, y en su segundo párrafo remite a la ley para regular un estatuto de los trabajadores.

Para la garantía de estos derechos el art. 53.1 establece que vinculan a todos los poderes públicos y que solo por ley que, en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades, que se tutelarán de acuerdo con lo previsto en el art. 161.1.a. De esto se deduce que el derecho y el deber de trabajar vincula a todos los poderes públicos, lógicamente no es un derecho que esté garantizado por estos, pero sí que su actuación tiene que estar regida por facilitar el ejercicio de este derecho, y la regulación de este derecho está reservada a la ley ordinaria ya que la reserva de ley orgánica la tienen solo los derechos fundamentales y las libertades públicas de la sección primera del mismo capítulo.

La ley que lo regule ha de respetar su contenido esencial. Sobre lo que constituye el contenido esencial de un derecho se ha escrito mucho. De una forma simple podríamos decir que es aquello que lo identifica como tal, de modo que su desaparición implicaría que no existe el derecho. Si empezamos a reducir los contenidos de un derecho, llegaremos a que lo que nos quede no pueda identificarse como tal y en el momento previo a ello se encontrará el contenido esencial, por lo que no cabe una definición legal del mismo ya que la apreciación de hasta donde alcanza se encuentra en la valoración social y evoluciona con ella. Tratándose del derecho al trabajo lo situaríamos cuando la realidad enjuiciada carece de los elementos que determinan una relación laboral y se acercan a una forma de esclavitud.

Por último su tutela, al tratarse de una ley, le corresponde al Tribunal Constitucional a través del recurso de inconstitucionalidad ya que no es susceptible de recurso de amparo y, por supuesto a las Jurisdicciones ordinarias respecto de toda la normativa de desarrollo y actos de aplicación.

El cuadro de los derechos y deberes fundamentales se cierra en el capítulo tercero, dedicado a los principios rectores de la política social y económica, en cuyo artículo 40 se mandaba a los poderes públicos a realizar una política orientada al pleno empleo y en el 41, a mantener un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo.

La eficacia de estos principios rectores, como se contiene en el art. 53.3, consiste en que su reconocimiento, respeto y protección, informarán la legislación positiva, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos, si bien solo pueden ser alegados ante la jurisdicción ordinaria de acuerdo con lo que dispongan las leyes que los desarrollen.

DISTRIBUCIÓN COMPETENCIAL

Marco Constitucional

Respecto a la distribución competencial entre el Estado y las Comunidades Autónomas hay que acudir al art. 149.1.1, 1.7 y, por conexión al 1.17.

El art. 149.1.1 atribuye al Estado la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales.

El término de “básicas” que se contiene en el precepto no tiene ninguna identificación con el de “bases” referido a la legislación para distinguirla de las de desarrollo que se contiene en otros apartados. Aquí “básico”, conforme a la doctrina constitucional, cabría identificarlo con condiciones mínimas que permitiendo la identificación del derecho o de la obligación, posibilitan un principio de igualdad sobre la que se asienten las diferencias provenientes de la actuación de las Comunidades Autónomas en el ejercicio legítimo de sus competencias, dentro de la complejidad del sistema en el que coexisten competencias distintas atribuidas a los distintos poderes y con un grado de intensidad también distinto. La Constitución a través de este precepto atribuye al Estado garantizar una cierta igualdad, pero de ningún modo una uniformidad que es incompatible con el modelo de un Estado compuesto.

En tal sentido y en torno al principio de igualdad, el Tribunal Constitucional clarifica su alcance en su sentencia 37/87, de 20 de mayo (FJ 10º) en los siguientes términos:

“El principio constitucional de igualdad no impone que todas las Comunidades Autónomas ostenten las mismas competencias ni, menos aun, que tengan que ejercerlas de una manera o con un contenido y unos resultados idénticos o semejantes. La autonomía significa precisamente la capacidad de cada nacionalidad o región para decidir cuándo y cómo ejerce sus competencias en el marco de la Constitución y el Estatuto”

y sigue

“si, como es lógico de dicho ejercicio se derivan desigualdades en la posición jurídica de los ciudadanos residentes en cada una de las distintas Comunidades Autónomas, no por ello resultan necesariamente infringidos los arts. 1, 9.2, 139.1 y 149.1 de la Constitución Española, ya que estos preceptos no exigen un tratamiento jurídicamente uniforme de los derechos y deberes de los ciudadanos en todo tipo de materias y en todo el territorio del Estado, lo que sería frontalmente incompatible con la autonomía sino, a lo sumo, y por lo que al ejercicio de derechos y al cumplimiento de deberes constitucionales se refiere, una igualdad en las posiciones jurídicas fundamentales”.

Queda así reflejado el alcance del principio de igualdad que, en demasiadas ocasiones, se reclama en términos incompatibles con el modelo de estado autonómico.

El art. 149.1.7 reserva al Estado la legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

La competencia del Estado en esta materia es total en cuanto a la legislación, y en cuanto a las competencias de las Comunidades Autónomas implica la aplicación de la normativa estatal, lo que podíamos denominar competencias administrativas, si bien se considera que estas competencias de ejecución comprenden las normativas necesarias para regular la organización de los servicios que han de llevarlo a cabo.

Por su parte, según el art. 149.1.17, corresponde al Estado la legislación básica y el régimen económico de la seguridad social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas, lo que implica que las Comunidades pueden legislar en desarrollo de las bases que establezca el Estado y al igual que en el caso de la legislación laboral, le corresponde la ejecución.

Marco Autonómico

Circunscrito al ámbito de las competencias en materia de empleo de las Comunidades Autónomas, es necesario detenerse en el contenido de los Estatutos de Autonomía y específicamente en el de Andalucía, dado el lugar en que nos encontramos, si bien respecto de las competencias específicas no hay diferencias sustanciales con los demás estatutos, sobre todo con los que han sido objeto de reforma en los últimos años que se han venido a denominar estatutos de nueva generación.

La diferencia es importante entre el Estatuto aprobado por Ley Orgánica de 30 de diciembre de 1981, con el que se inició la andadura como Comunidad Autónoma y el vigente, contenido en la Ley Orgánica de reforma, 2/2007, de 19 de marzo.

El primer Estatuto, mucho más breve, incluía en su art. 12.3, como primer objetivo básico para el que la Comunidad Autónoma ejercía sus poderes, “la consecución del pleno empleo en todos los sectores de la producción y la especial garantía de puestos de trabajo para las jóvenes generaciones de andaluces”. En el 10 figuraba el desarrollo industrial, como fundamento del crecimiento económico de Andalucía, y en el 11 la reforma agraria entendida como la transformación, modernización y desarrollo de las estructuras agrarias y como instrumento de una política de crecimiento, pleno empleo y corrección de los desequilibrios territoriales.

Por su parte en el art. 17.2, en el ámbito competencial le correspondía a la Comunidad Autónoma la ejecución de la legislación del Estado en materia laboral, con las facultades y servicios propios de la Administración respecto de las relaciones laborales, sin perjuicio de la alta inspección del Estado y de lo establecido en el art. 149.1.2 de la Constitución.

En el art. 20.2, le atribuía el desarrollo, legislación y la ejecución de la legislación básica del Estado en materia de seguridad social, sobre las normas que configuran el régimen

económico de la misma y la gestión del régimen económico de la misma.

Hay que destacar la reserva a modo de recordatorio de lo dispuesto en el art. 149.1.2 de la Constitución, por el que compete al Estado la materia de nacionalidad, inmigración, emigración, extranjería y derecho de asilo, por la conexión que se da entre los movimientos migratorios y el empleo y el reconocimiento de una alta inspección del Estado, no contenida en el art. 149 de la Constitución por lo que hay que configurarlo como una limitación estatutaria, es decir que el propio estatuto se constriñe incluyendo una limitación que no figura en el texto constitucional, opción plenamente posible por el carácter dispositivo que los Estatutos tienen respecto de las posibilidades que ofrece la Constitución en cuanto a las competencias. La Constitución marca el límite que se encuentra en las que se reserva el Estado, si bien los Estatutos no tienen que agotar ese límite. Esta alta inspección estatal se recogía también en el art. 19.1 en materia educativa y respondía a las cautelas que ya se estaban poniendo de manifiesto en los ámbitos de los poderes sobre el desarrollo del Estado de las Autonomías, que desembocaron en la aprobación, el 31 de julio de 1982, de la Ley Orgánica de Armonización del Proceso Autonómico, la LOAPA, dictada al amparo del art. 150.3 de la Constitución que posibilita al Estado el dictar leyes que establezcan los principios necesarios para armonizar las disposiciones normativas de las Comunidades Autónomas.

Recurrida la Ley al Tribunal Constitucional, en sentencia de 13 de agosto de 1983 declaró inconstitucional el carácter orgánico y armonizador de la Ley así como 14 de sus 38 artículos, promulgándose con los restos de la LOAPA la llamada Ley del Proceso Autonómico 12/1983, de 14 de octubre, que mereció la denominación de la loapilla con la que fue conocida durante algún tiempo. Valga esta disgresión para señalar que si bien la LOAPA fue declarada inconstitucional, el espíritu que la inspiraba influyó en el Estatuto de Autonomía para Andalucía y en el resto de los Estatutos que le siguieron.

El nuevo Estatuto de Autonomía contiene una regulación más amplia. En el título preliminar, art. 10.3, al establecer los objetivos básicos para los que ejerce sus poderes la Comunidad Autónoma, se contiene en primer lugar la consecución del pleno empleo estable y de calidad en todos los sectores de la producción, con singular incidencia en la salvaguarda de la seguridad y salud laboral, la conciliación de la vida familiar y laboral y la especial garantía de puestos de trabajo para las mujeres y las jóvenes generaciones de andaluces.

No hay duda de que la lectura de este precepto, pese a su carácter programático, puede conducir al escarnio si lo ponemos en relación con la situación actual del mercado de trabajo en Andalucía, especialmente el juvenil, pero no viene mal que todos los poderes públicos, estatal, autonómico y local, recuerden que es el objetivo al que deben dirigir su actuación en la Comunidad Autónoma que figura en primer lugar.

El Título I está dedicado a los derechos sociales, deberes y políticas públicas.

La inclusión de estos derechos en un Estatuto de Autonomía en términos bastante similares a los del Estatuto andaluz, fue objeto del recurso de inconstitucionalidad interpuesto contra el Estatuto de Cataluña, reconociendo el Tribunal su constitucionalidad, si bien no con la naturaleza de derechos fundamentales cuyo establecimiento está reservado a la Constitución, sino como derechos conectados con los correspondientes ámbitos competenciales y con una efectividad limitada a los mismos.

En el capítulo II dedicado a los derechos y deberes encontramos en el art. 26 que “en el ejercicio del derecho constitucional al trabajo se garantiza a todas las personas:

- a) el acceso gratuito a los servicios públicos de empleo;
- b) el acceso al empleo público en condiciones de igualdad y según los principios constitucionales de mérito y capacidad;

- c) el acceso a la formación profesional;
- d) el derecho al descanso y al ocio.”

En su apartado segundo se garantiza a los sindicatos y a las organizaciones empresariales el establecimiento de las condiciones necesarias para el desempeño de las funciones que la Constitución les reconoce, además de mandatarse a que una Ley regule su participación institucional en el ámbito de la Junta de Andalucía a los más representativos.

El capítulo III está dedicado a los principios rectores como instrumentos que mediante su aplicación efectiva garantizarán y asegurarán el ejercicio de los derechos y la consecución de los objetivos básicos que hemos enunciado. Entre estos principios rectores regulados en el art. 37, interesan los números 8, 9, 10 y 11.

En el ocho se incluye la integración de los jóvenes en la vida social y laboral, favoreciendo su autonomía personal.

En el 9, la integración laboral, económica, social y cultural de los inmigrantes.

El 10 comprende el empleo de calidad, la prevención de los riesgos laborales y la promoción en el trabajo, y el 11 se refiere a la plena equiparación laboral entre hombre y mujer, así como a la conciliación de la vida laboral y familiar.

Una peculiaridad del nuevo Estatuto es dedicar un Título, el VI a la materia de economía, empleo y hacienda.

El capítulo II comprende el empleo y las relaciones laborales a los que dedica los artículos 166 al 174, en los que se contienen como función de los poderes públicos:

- Velar por los derechos laborales y sindicales de los trabajadores;
- El cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombre y mujer en el ámbito laboral, en el acceso a la formación y promoción profesional, condiciones de trabajo y retribución;

- Impulsar políticas de conciliación de la vida personal y familiar;
- Fomentar el acceso al empleo de los jóvenes, creación de empleo estable y de calidad, inserción laboral, formación y promoción profesional;
- Inserción laboral de las personas con discapacidad y de los colectivos con especial dificultad en el acceso al empleo y los colectivos en situación de riesgo de exclusión social;
- Participación de los trabajadores en las empresas;
- Contribuir a garantizar la seguridad y salud laboral, reducción de la siniestralidad laboral y prevención de los riesgos laborales;
- Mandatar a una ley para regular las políticas de apoyo y fomento del trabajador autónomo;
- Atención preferente a las cooperativas y demás entidades de economía social;
- Políticas propias de relaciones laborales con determinación de los ámbitos mínimos en que se han de desarrollar, que comprende: políticas activas de empleo; la intermediación y el fomento del empleo y autoempleo; prevención de riesgos laborales y protección de la salud laboral; promoción de un marco autonómico para la negociación colectiva; así como la promoción de medios de resolución extrajudicial de conflictos laborales;
- Adopción de medidas en el ejercicio de sus competencias y en el ámbito de la contratación y de las subvenciones públicas, destinadas a la seguridad y salud laboral; estabilidad en el empleo; igualdad de oportunidades de las mujeres; inserción laboral de los colectivos desfavorecidos; y el cuidado de los aspectos medioambientales en los procesos de producción o transformación de bienes y servicios.

COMPETENCIAS

Para completar el marco estatutario hay que hacer referencia a las competencias que se asumen. Como indicábamos al examinar las competencias en el primer Estatuto de Autonomía, el vigente es bastante más amplio. Esto no implica que se hayan asumido más competencias, lo que no es posible dado que no se ha modificado la Constitución, sino que en estos Estatutos llamados de nueva generación, sobre todo en los de Cataluña y Andalucía, se ha desarrollado una mayor especificación de las mismas, incluyendo un contenido concreto mínimo basado en lo establecido en los Decretos de transferencias, así como en la doctrina del Tribunal Constitucional.

Por otro lado, tratándose como hemos visto de competencias fundamentalmente ejecutivas, en el art. 42 se ha especificado el contenido de las mismas, concretando el apartado 3 que estas competencias comprenden la función ejecutiva que incluye la potestad de organización de su propia administración y, en general, aquellas funciones y actividades que el ordenamiento atribuye a la Administración Pública y, cuando proceda, la aprobación de disposiciones reglamentarias para la ejecución de la normativa del Estado. En este inciso último se incluyen como ya indicamos las normas necesarias para la organización de los servicios y actos que tienen naturaleza normativa, como pueden ser órdenes reguladoras de subvenciones y ayudas y el supuesto excepcional en que la normativa estatal posibilita alguna capacidad normativa de la Comunidad Autónoma.

El art. 63 del Estatuto atribuye a la Comunidad Autónoma, en el marco de la legislación del Estado, las competencias ejecutivas en materia de empleo y relaciones laborales que incluyen, en todo caso:

- Políticas activas de empleo, en las que se comprenden la formación de los demandantes de empleo y de los trabajadores en activo; la gestión de las subvenciones correspondientes; la intermediación laboral y el fomento del empleo;

- Las cualificaciones profesionales en Andalucía;
- Procedimientos de regulación de ocupación y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos entre centros de trabajo situados en Andalucía;
- La Prevención de Riesgos Laborales y la Seguridad en el Trabajo;
- La determinación de los servicios mínimos de las huelgas que tengan lugar en Andalucía;
- Los instrumentos de conciliación, mediación y arbitraje laborales;
- La potestad sancionadora de las infracciones del orden social en el ámbito de sus competencias;
- El control de legalidad y, si procede, el registro posterior de los convenios colectivos de trabajo en el ámbito territorial de Andalucía;
- La elaboración del calendario de días festivos en el ámbito de la Comunidad Autónoma.

En el párrafo segundo del precepto se atribuye la competencia ejecutiva sobre la función pública inspectora en todo lo que se ha enumerado, para lo cual los funcionarios de los cuerpos que desempeñen esta función, dependerán orgánica y funcionalmente de la Junta de Andalucía. A través de los mecanismos de cooperación que posee el Estatuto, la Comisión Bilateral de Cooperación Junta de Andalucía-Estado, además de otros instrumentos bilaterales que puedan establecerse conforme al art. 219.2, se establecerán las fórmulas para garantizar el ejercicio eficaz de la función inspectora en el ámbito social, ejerciéndose las competencias del Estado y de la Junta de Andalucía de forma coordinada conforme a los Planes de actuación que se determinen a través de estos mecanismos de cooperación.

En cuanto a la Seguridad Social, le corresponde a la Comunidad Autónoma, conforme al apartado tres, las competencias ejecutivas que se determinen en aplicación de la legislación

estatal, incluida la gestión de su régimen económico con pleno respeto al principio de unidad de caja.

En este caso, como se indicaba en las consideraciones generales, el Estatuto se ha limitado frente a las posibilidades que le ofrecía el texto constitucional porque ha desaparecido el desarrollo legislativo que sí aparecía en el Estatuto de 1981, en cuanto la competencia estatal se limita a la legislación básica en el art. 149.1.17 de la Constitución y se especifica el principio de unidad de caja que antes estaba incluido dentro del régimen económico.

Por último, el Estatuto recoge una serie de competencias en relación con el trabajo de los inmigrantes. Son competencias específicas que se integran en el ámbito laboral como competencia prevalente, ya que el régimen general de inmigración y extranjería es competencia estatal conforme al art. 149.1.2 de la Constitución.

Conforme al art. 62.1 del Estatuto corresponde a la Comunidad Autónoma de Andalucía la competencia ejecutiva en materia de autorizaciones de trabajo de los extranjeros cuya relación laboral se desarrolle en Andalucía, en necesaria coordinación con la competencia estatal en materia de entrada y residencia y de acuerdo con lo que establezca la legislación del Estado.

Dentro de esta competencia, concreta el texto estatutario que se incluye la tramitación y resolución de las autorizaciones iniciales de trabajo, la tramitación y resolución de los recursos presentados a dichas autorizaciones (se entiende recursos administrativos) y la aplicación del régimen de inspección y sanción.

También se incluye la participación en diversas decisiones del Estado, en particular y con carácter previo, en la fijación del contingente de trabajadores extranjeros a través de los mecanismos que prevé el Título IX, fundamentalmente la Comisión Bilateral de Cooperación Junta de Andalucía-Estado.

Actuaciones que se llevan a cabo

Después del amplio excurso sobre el ámbito competencial constitucional y estatutario, necesario para conocer hasta donde pueden llegar las Comunidades Autónomas en el campo del empleo, es necesario pasar a los ámbitos de actuación así como a la concreción de aquello en lo que se materializa.

1. Actuaciones que llevan a cabo las Comunidades Autónomas como autoridad laboral.

Consecuencia de su competencia de ejecución, las Comunidades Autónomas son la autoridad laboral en su ámbito territorial. El instrumento más específico para ello es la inspección laboral a través de la Inspección de Trabajo. A través de ella se inspecciona el cumplimiento de la normativa laboral, iniciándose los correspondientes expedientes sancionadores, cuando proceda.

Pero hay otras funciones en este ámbito como son lo relativo a la seguridad e higiene en el trabajo; la mediación, arbitraje y conciliación como instrumento de resolución de conflictos y controversias que tiene tanta tradición en el ámbito laboral; la fijación de servicios mínimos en el caso del ejercicio del derecho de huelga que afecten a los servicios esenciales de la comunidad en la terminología del art. 28.2 de la Constitución, cuando tengan lugar en el territorio de la Comunidad Autónoma y en general el listado que aparece en el art. 63 del Estatuto de Autonomía como contenido mínimo y al que se hizo referencia al desarrollar los aspectos competenciales.

Estas facultades se han reducido como consecuencia del Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

En este punto se ha eliminado la autorización de la autoridad laboral que antes era preceptiva en los casos de suspensión del contrato de trabajo o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o derivadas de fuerza mayor, regulado en el art. 41 del Esta-

tuto de los Trabajadores, así como en los despidos colectivos del art. 51, en el que la autorización de la autoridad laboral se ha sustituido por la comunicación solo en el supuesto de que el despido sea por causa de fuerza mayor, en el que se establece que la concurrencia de causa mayor debe de ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados, a través de un expediente en el que se ha de dictar resolución en el plazo de 5 días desde la solicitud y surtirá efecto desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

El plazo es muy reducido y al no especificarse nada en torno al sentido del silencio hay que entender, de acuerdo con las reglas generales de procedimiento administrativo, que es positivo con lo que deja poco margen a la realización de las actuaciones e informes indispensables que establece el precepto.

Queda subsistente la posibilidad por parte de la autoridad laboral de impugnar los acuerdos alcanzados en el período de consultas en los despidos colectivos, cuando estime que se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho o cuando la entidad gestora de la prestación de desempleo hubiese informado que el acuerdo pudiese tener por objeto la obtención indebida de prestaciones por los trabajadores afectados.

También se ha eliminado la posibilidad que el art. 40.2 atribuía a la autoridad laboral en el caso de movilidad geográfica de ampliar el plazo de incorporación o paralizar la efectividad del traslado por tiempo inferior a seis meses.

Todas ellas suponen las actuaciones típicas de las Administraciones Públicas que autorizan, resuelven, inspeccionan e imponen sanciones.

2. Políticas activas de empleo

Los endémicos desajustes que se producen en el mercado de trabajo generados por las diferencias más o menos co-

yunturales entre la oferta y demanda de trabajo, así como la adaptación de los trabajadores a las condiciones tecnológicas de la oferta laboral siempre en evolución, ha dado lugar a un complejo conjunto de medidas de diversa índole que se engloban dentro del concepto de políticas activas de empleo.

Como hemos dicho se trata de un conjunto heterogéneo que tanto comprende las medidas incentivadoras de tipo económico para la creación de empleo mediante las ayudas a la contratación, bien de carácter general o por sectores de población con menos expectativas de acceso, así como también las que se dedican a la formación de los trabajadores desempleados o no, e incluso, cabe incluir en este apartado la intermediación en el mercado de trabajo por la que comenzamos.

A. Intermediación en el mercado laboral.

Se trata de las funciones que ha desempeñado tradicionalmente el Instituto Nacional de Empleo.

Consiste en la intermediación entre oferentes y demandantes de empleo para el mejor acceso de los segundos a las demandas de los primeros.

Originariamente, hasta los finales del siglo pasado, se caracterizaba por tratarse de un sistema exclusivamente público, de uso obligatorio que empezó a flexibilizarse con el Real Decreto Ley 18/1993 que introdujo las Empresas de Trabajo Temporal y las agencias privadas de colocación sin ánimo de lucro en nuestro sistema.

El proceso siguió con la Ley 35/2010, de reforma del mercado de trabajo, fruto de la tramitación parlamentaria como proyecto de ley del Real Decreto Ley 10/2010, que permite que las agencias de colocación tengan finalidad lucrativa y continua con el reciente Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que faculta a las empresas de trabajo temporal para operar como agencias de colocación.

Pues bien, en este ámbito corresponde a las Comunidades Autónomas la gestión del servicio de intermediación en el mercado de trabajo en su modalidad pública, si bien no con el carácter de monopolio de épocas anteriores, así como la llevanza del registro de los demandantes de empleo y la autorización administrativa de las agencias de colocación.

La aparición de los operadores privados en la intermediación del mercado de trabajo ha dado lugar a un incremento de su actividad frente a la de los Servicios Públicos de Empleo. Las razones que se apuntan se basan en una mayor agilidad de los servicios privados así como una mejor adaptación a las necesidades que plantean los empresarios, sin que quepa olvidar la relación directa entre empresas y trabajadores susceptible de llevarse a cabo mediante las nuevas tecnologías y las disponibilidades para trabajar que remiten directamente a las empresas los interesados en encontrar empleo, de modo que en los servicios públicos de empleo se van concentrando aquellos colectivos con más dificultades para conseguir trabajo con lo que su eficacia disminuye, si bien se le presta un servicio a estos que pueden de hecho quedar más orillados en los servicios privados.

B. Formación Profesional.

Al tratar de la formación profesional hay que hacer una primera distinción entre la que podríamos calificar de académica o reglada y la que va directamente dirigida al empleo.

Ambas tienen como finalidad la obtención de una serie de conocimientos y habilidades que permitan a los ciudadanos desarrollar una actividad que le reporte un beneficio económico, pero en la primera, también llamada reglada, su finalidad inmediata es la obtención de un título con validez académica como cualquier otro que culmina las enseñanzas en sus distintos grados. De forma mediata, se encuentra lógicamente la aplicación al trabajo para el desarrollo de una actividad a la que habilite el título específico que se haya obtenido o los conocimientos adquiridos en una fase formativa.

La segunda que se ha llamado formación profesional ocupacional o formación para el empleo, es la más específica y su finalidad es la obtención de un puesto de trabajo o el perfeccionamiento del trabajador y su reciclaje para evitar que pueda perder, por esta causa, el puesto que hubiese obtenido. Una y otra, si bien indicamos que se orientan al mismo fin, son distintas en su regulación por formar parte la primera del sistema educativo, lo que supone el que se regulen en cuanto a requisitos del profesorado y de los centros por las normas que rigen para la obtención de títulos académicos.

En este punto y en una posición intermedia, hay que resaltar las prácticas en empresas que se producen tanto en la obtención de los títulos de formación profesional reglada como en los universitarios, mediante los oportunos convenios para la inserción laboral de los estudiantes que, en bastantes ocasiones, aun estando sometidas a evaluación académica y siendo su superación un requisito para la obtención de los correspondientes títulos, concluyen con la contratación laboral del alumno por la empresa en que han realizado las prácticas.

Por ello, como objeto de nuestro trabajo nos vamos a centrar en la segunda.

No creo que sea necesario resaltar la importancia de la formación para la obtención de empleo. Todos los estudios que se hacen demuestran que, pese a que la dificultad para obtener un puesto de trabajo se extiende a todos los ciudadanos, a mayor nivel de formación el porcentaje de desempleados es inferior ya que con trabajadores mal formados es difícil conseguir cuotas aceptables de productividad en las empresas. Precisamente, uno de los problemas a que se enfrenta la oferta de trabajo en Andalucía, lo constituye la cantidad de jóvenes que abandonaron los programas formativos con el sueldo de un puesto de trabajo bien retribuido en el sector inmobiliario y cuando ha estallado la burbuja se encuentran sin trabajo y, lo que es peor, sin formación y con más edad, que dificulta la mejora en su cualificación, lo que en modo alguno puede considerarse un reproche, sólo

la constatación de un hecho en el que los trabajadores fueron los menos responsables ya que quienes los contrataron conocían sus deficiencias de formación y la repercusión que ello podía tener en el resultado de su trabajo.

Esta modalidad de formación esta regulada por el Real Decreto 395/2007 que ha eliminado la distinción que existía entre la formación profesional ocupacional dirigida a trabajadores desempleados y la formación continua dirigida a los empleados y que, en consecuencia, era compatible con el desempeño de un puesto de trabajo.

En la nueva regulación se distingue entre:

1) Formación de demanda: comprenden las acciones formativas que llevan a cabo las empresas, así como los llamados permisos individuales de formación que consisten en la autorización por parte de la empresa a solicitud de un trabajador, para llevar a cabo una acción formativa reconocida por una acreditación oficial dirigida al perfeccionamiento de su cualificación.

Tiene como destinatarios a los asalariados que trabajan en una empresa cualquiera que sea la modalidad de su contrato, así como a los fijos discontinuos en los períodos en que no estén ocupados y aquellos acogidos a una regulación temporal de empleo en el tiempo en que esté suspendido su contrato de trabajo.

2) Formación de oferta: son planes de formación en los que pueden participar tanto trabajadores ocupados como desempleados sin que sea necesario la conexión a una empresa y, especialmente aunque no en todos los casos, está dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad que acreditan que el trabajador posee las aptitudes necesarias para el desempeño de una actividad.

Fundamentalmente su organización ha de ser modular para permitir una acreditación parcial que disminuya los riesgos de abandono, así como una mejor adaptación a las situaciones

de empleado o no empleado en que puede encontrarse el trabajador y, dentro de esta modalidad, se incluye los programas destinados a personas con necesidades formativas especiales o que tengan dificultades para su inserción o recualificación profesional.

3) Formación en alternancia: se trata de un sistema en el que la acción formativa se desarrolla mediante un sistema mixto que posibilita compatibilizar la formación y el aprendizaje con la práctica en el puesto de trabajo, lo que no constituye ninguna novedad ya que recogen la acción formativa que se llevaba a cabo en las Escuelas Taller y Casas de Oficio creadas en 1985 y los Talleres de Empleo que se crearon en 1999.

El acceso a las primeras es limitado ya que ha de tratarse de desempleados con una edad máxima de 24 años con una duración de la acción formativa que no puede superar los dos años en las Escuelas Taller y de uno en las Casas de Oficio, dándose en ambas el régimen de una primera fase de instrucción dedicada en exclusiva a la formación y otra en que la formación se alterna con el desempeño de un puesto de trabajo.

Por su parte los talleres de empleo van dirigidos a trabajadores sin límite de edad con especiales dificultades para integrarse en el mercado de trabajo, parados mayores de 45 años y discapacitados y no existen fases sino que desde el comienzo del programa la formación se recibe en alternancia con el desempeño del puesto de trabajo, partiendo de que el tiempo destinado a formación no puede ser inferior al 25% de la jornada laboral.

Estas modalidades de formación fueron transferidas a la Comunidad Autónoma de Andalucía por el Real Decreto 467/2003, de 25 de abril.

Para cerrar esta perspectiva de la formación para el empleo hay que referirse a la formación del trabajador autónomo que cobra una especial relevancia dada la poca aceptación del

autoempleo que se ha venido dando en nuestra Comunidad Autónoma y la endémica falta de lo que se ha venido a denominar cultura emprendedora. Esta aparece en el Estatuto del Trabajador Autónomo, Ley 20/2007, de 11 de julio y en la Ley Andaluza de Trabajo Autónomo, Ley 15/2011, de 23 de diciembre, en cuyo art. 5.2, entre las políticas activas de trabajo autónomo se incluye favorecer la formación y reciclaje profesional que garanticen la adecuada y continua capacitación del trabajador o trabajadora autónomo en la actividad que desarrolle, así como en el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación

Todas estas actividades se llevan a cabo a través de la impartición de cursos, bien por las empresas, conforme a la modalidad formativa de que se trate, o por entidades privadas homologadas, sindicatos y organizaciones patronales. Las cantidades recibidas por sindicatos y patronal por estos conceptos han sido objeto de frecuentes críticas en los medios, máxime en un período de fuertes restricciones como el que estamos viviendo. La realidad es que su cuantía es importante y, como en todo, lo relevante es el hecho ya que en los comentarios y conclusiones que se difunden no se puede descartar que sean interesadas. Patronal y sindicatos por su posición se encuentran cualificadas para la organización de estas actividades formativas en aquellos sectores que sean más eficaces pero, al tratarse de fondos públicos lo que se destinan a ellos, el control no puede limitarse a la realización de los cursos sino, lo que es más importante, al cumplimiento de los objetivos que no es tanto la obtención por parte de los participantes de una serie de aptitudes y habilidades, sino que estas le sirvan para la obtención de un empleo o para el mantenimiento del que ya tienen así como a su perfección profesional. Es decir no solo han de ser eficientes en cuanto al empleo de los recursos sino eficaz por los resultados.

Solo añadir que se ha anunciado un recorte en los presupuestos generales del Estado, de los fondos destinados a las políticas activas de empleo. En unos presupuestos restrictivos

hay que reducir gastos y corresponde al gobierno proponer y a las Cortes Generales aprobar en qué partidas se van a materializar estos recortes, pero con el número oficial de parados que hay en España y con las perspectivas de su incremento, hay que plantearse si esta reducción es la más adecuada ya que todos están de acuerdo en que la formación es esencial para obtener empleo y que, como ya indicamos, las mayores bolsas de paro se dan entre los colectivos que cuentan con una menor preparación.

Como anexo se recogen cuadros estadísticos de alumnos y alumnas formados en cursos de formación profesional ocupacional en el año 2009, así como los cursos impartidos por programas formativos y por familia profesional y entidades que los llevan a cabo, publicados por el Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.

C. Ayudas para el fomento del empleo.

Proceden de las transferencias del antiguo fondo nacional de protección al trabajo.

Aquí, como también ocurre con las actividades formativas, no se puede decir que se trata de una actividad desarrollada en exclusiva por las Comunidades Autónomas. El fomento del empleo, además de una política directa, se puede considerar transversal en cuanto es tenida en cuenta a la hora de diseñar cualquier política pública, como ocurre con las obras públicas que, pese a que su realización persigue el dotar de mejores infraestructuras a los ciudadanos, entre los beneficios de su realización se cuenta los empleos directos o indirectos que produce y lo mismo podríamos decir del turismo e incluso de la cultura y el medio ambiente.

Por su carácter transversal corresponde su materialización a la Administración que actúe en cada caso. Así si se traduce en beneficios fiscales corresponderá a aquella a la que le corresponda legislar sobre el correspondiente tributo o ingreso público y si de beneficios para la obtención de autorizaciones o licencias, aquella que sea competente para otorgarlos por razón de la respectiva materia.

El grupo mayor de esas actividades de fomento lo constituyen las subvenciones que se otorgan de acuerdo con las distintas órdenes reguladoras de las mismas y suelen englobarse en distintos programas con finalidades diversas, todas ellas con la finalidad de incrementar el empleo y con financiación procedente de los presupuestos de las distintas Administraciones Públicas y fondos europeos procedentes del Fondo Social.

La finalidad es la creación de puestos de trabajo, con una asignación por puesto creado con la obligación de su mantenimiento durante un período de tiempo determinado, así como también puestos de trabajo específicos como es el de jóvenes, personas con dificultades para encontrar empleo como los parados de larga duración, mayores de una determinada edad, personas con discapacidad, etc.

En una posición mixta entre incremento de la actividad económica y fomento del empleo se encuentran las ayudas para el autoempleo o la creación de empresas en general o con un perfil determinado de trabajador como es el caso de jóvenes y mujeres. Se tratan de subvenciones que se conceden en régimen de concurrencia no competitiva, de forma que se genera el derecho a su obtención por la concurrencia del hecho determinante de la misma, es decir, la creación de los correspondientes puestos de trabajo, sin que haya una selección de beneficiarios mediante la correspondiente valoración de los concretos proyectos empresariales.

Otra modalidad son las llamadas ayudas sociolaborales.

Son ayudas destinadas a los trabajadores de empresas con dificultades que tienen que acudir a regulaciones de empleo extintivas o interruptivas de la relación laboral. Con ellas se garantiza la percepción de las indemnizaciones y la efectividad de los acuerdos cuando la situación económica de la empresa impide que pueda hacerle frente con sus recursos. Son ayudas complejas por la posible concurrencia en ocasiones con prestaciones de la Seguridad Social, así como la variada casuística que se produce en cuanto a la situación de trabajadores y empresas.

En este ámbito es donde se ha producido en Andalucía recientemente el escándalo de la inclusión en estas ayudas de personas que no reunían los requisitos requeridos para la percepción o que, incluso, no habían trabajado en las respectivas empresas. Hechos inadmisibles que están siendo depurados en las correspondientes actuaciones judiciales, pero que no pueden llevar a crear una conciencia de fraude generalizado como, se está instalando en la opinión pública, ya que hay muchos trabajadores que legítimamente las están percibiendo y no deben de ser mezclados con los que han incurrido en el fraude.

Realmente estas ayudas, que por algo se llaman sociolaborales, tienen más de social que de laboral puesto que sus beneficiarios en la mayoría de los casos no se van a incorporar al mercado de trabajo y vienen a salvar el período de tiempo necesario para que empiecen a percibir la correspondiente pensión de jubilación, pero, en cuanto que la causa remota se encuentre en el empleo hay que considerarlas aquí.

En esta relación de medidas de fomento, pese a que cada vez tienen más engarce en el ámbito de la actividad económica, aunque no se puede olvidar que esta es la base del empleo, hay que referirse a las ayudas a empresas, que son ayudas para fomentar la creación y modificación de empresas, así como medidas que propicien su salvamento en situaciones críticas, como las que estamos viviendo en estos momentos.

Estas ayudas también de naturaleza subvencional están plenamente afectadas por la normativa comunitaria en cuanto entran dentro del concepto de ayudas de estado, lo que no ocurre con las que hemos visto con anterioridad que tienen por destinatarios a los trabajadores. El régimen de estas ayudas excede del ámbito que nos ocupa, solo indicar que en cuanto pueden afectar a la libre competencia, se someten con carácter general a un riguroso régimen de comunicación para que pueda valorarse su compatibilidad con el Tratado, salvo aquellos supuestos excluidos por la regulación comunitaria o comprendidos en programas aprobados por la Unión.

Las ayudas se materializan en diversas modalidades para que puedan adecuarse mejor a las necesidades de cada proyecto que se concretan en:

- Ayudas directas para la creación y modificación de empresas, optándose cada vez más por las de carácter reembolsable concedidas en las condiciones que rigen en los mercados; bonificaciones de tipos de interés que requieren la colaboración de una entidad financiera, pero que permite multiplicar el efecto para la obtención de recursos por las empresas de las cantidades que se destinen a esta finalidad y préstamos participativos que constituyen una modalidad muy cercana a la consideración de capital, ya que en ocasiones se computan como patrimonio de la compañía y cuya retribución, es decir los intereses que devenga, depende de los resultados de ésta.
- Ayudas para aquellas empresas que, estimándose que son viables, se encuentran en una situación coyuntural que pone en riesgo su subsistencia. Estas ayudas se diversifican en las llamadas ayudas de salvamento, en la mayoría de las ocasiones promovidas por la insuficiencia crediticia para el desenvolvimiento de la empresa o por la falta de pago de sus deudores y ayudas de reestructuración, cuando se hace necesario adoptar alguna medida organizativa

Por último, se contempla también el fomento de las iniciativas de empresariado autónomo.

CONCLUSIÓN

Hemos intentado mostrar con una finalidad divulgativa, las actuaciones que llevan a cabo las Comunidades Autónomas en el ámbito del empleo, partiendo del marco constitucional y estatutario, y la materialización concreta en cuanto a su ac-

tuación como Administración Pública en el ejercicio de autoridad así como las acciones formativas y de fomento que llevan a cabo tanto en lo relativo a la contratación laboral, como a la creación de empresas que, si bien directamente persiguen el incremento de la actividad productiva y su incidencia en la actividad económica, la repercusión en el incremento del empleo es inmediata.

Como se ha indicado, salvo en el ejercicio de las competencias como autoridad laboral, la actividad de las Comunidades Autónomas en este ámbito no es en exclusiva, tanto la formación como el fomento con incidencia laboral se lleva a cabo por todas las Administraciones Públicas, de acuerdo con los ámbitos territoriales de los distintos programas y la capacidad de gasto de que dispongan.

De todas estas actividades quiero resaltar la formativa. En toda formación para el ejercicio de una actividad hay que distinguir entre la inicial que se lleva a cabo una vez culminada la propiamente educativa y la continua que teóricamente debe de ir unida al desempeño de un trabajo, de modo que una defectuosa formación inicial o un vacío temporal en la misma, dificulta la formación continua necesaria para adaptarse a las nuevas tecnologías, así como a los cambios de los sistemas productivos.

Hace años prácticamente un trabajador podía desarrollar toda su vida laboral con una tecnología que aunque evolucionase era reconocible, lo cual ha pasado a la historia y no lo digo con sentido crítico porque, además de que creo que esa evolución tiene aspectos beneficiosos, los hechos son lo que son, pueden gustar más o menos, pero no admiten discusión. Por ello, al igual que un vacío en la formación inicial lastra, la existencia de paréntesis en la continua conduce a la obsolescencia del trabajador y a la subsiguiente merma de sus posibilidades de continuar en el mercado de trabajo e incluso a su expulsión del mismo, máxime cuando se dice, por algún experto, que la totalidad de los puestos de trabajo que se vayan a crear serán de alta o media cualificación.

Esto tiene una especial gravedad en un momento como el que vivimos en que el desempleo no para de incrementarse y en el que todos los que se encuentran en paro, si no invierten su tiempo en actividades formativas, además de los riesgos que para el desarrollo personal implica la inactividad total, pueden encontrarse, cuando se produzca la reactivación, sin posibilidades de emplearse con lo que se va a materializar lo que ya se está denominando la generación perdida.

Por ello, me preocupa la disminución de los fondos públicos destinados a todo tipo de formación. Se que me contrargumentarán con la escasez de recursos, pero sin que quepa entrar en ese tema por no ser el que nos ocupa, la cuestión no es si los recursos son más o menos escasos, sino lo que se prioriza cuando se reparten y cabría recortar en otros sectores y no me refiero solo a los coches oficiales u otros gastos similares. Esa es la responsabilidad de quiénes legítimamente toman las decisiones que también son responsables de las consecuencias de ésta.

Tras el telón de la crisis que nos dificulta, cuando no impide, el ver más allá y el fomento del miedo instalado en todos los medios de comunicación que nos paraliza, tengo la impresión y no soy el único, de que están intentando cambiar en profundidad el modo de sociedad y, lo que es más grave, el marco de convivencia en que hemos vivido hasta ahora.

La naturaleza confesional cristiana de la fundación que asume este trabajo me lleva a hacer una última reflexión.

El trabajo cabe considerarlo desde distintos aspectos, uno de ellos en el económico puede ser un elemento más de la producción, pero los trabajadores son hombres y mujeres que, en cuanto tales, están por encima de las máquinas y, por supuesto del capital, y bastante antes de que las constituciones modernas lo tipificaran, tienen el derecho a desarrollarse en todas sus potencialidades para lo que el trabajo es un elemento esencial. La raíz cristiana de Europa no se funda en si aparece o no expresada en el preámbulo de un tratado

o de una constitución, sino en si los principios del llamado humanismo cristiano que superan el ámbito de la religión, constituyen esa mínima base moral conjunta de los habitantes de aquellos pueblos que se formaron con las raíces de Europa así como de sus gobiernos.

Todo esto es imprescindible no solo decirlo sino creerlo y ponerlo en práctica a fin de tomar todas las medidas que sean necesarias para colocar a los hombres en el lugar que les corresponde, ya que la realidad actual es que lo primordial son los capitales, o mejor los dueños de los capitales, y el que obtengan las mayores ganancias, finalidad a la que todos los que tiene la capacidad y sobre todo la responsabilidad de intervenir se someten.

ANEXOS

Cuadros estadísticos de alumnos y alumnas formados en cursos de formación profesional ocupacional en el año 2009, así como cursos impartidos por programa formativo y por familia profesional.

Fuente: “*Estadísticas de alumnos/as formados/as en Cursos de Formación Profesional Ocupacional durante el año 2009*”, publicado por el Servicio Andaluz de Empleo, Consejería de Empleo.

Códigos y abreviaturas

❖ Programa

- I** Programa de FPO con compromiso de inserción laboral
- II** Programa de FPO para trabajadores ocupados en pequeñas empresas de economía social, así como para trabajadores autónomos
- III** Programa de FPO dirigido a jóvenes desempleados
- IV** Programa de FPO dirigido a mujeres
- V** Programa de FPO dirigido a personas con discapacidades y otros colectivos con una especial dificultad de inserción
- VI** Programa de FPO dirigido a desempleados para especialidades demandadas prioritariamente por el mercado de trabajo
- VII** Programa de FPO en actividades relacionadas con los nuevos yacimientos de empleo y con profesiones y actividades económicas emergentes
- VIII** Programa de acciones para la mejora de la Formación Profesional Ocupacional

❖ Nivel académico

- 0 Sin estudios
- 1 Estudios primarios o equivalentes
- 2 Estudios secundarios o equivalentes
- 3 Bachillerato o equivalentes
- 4 Estudios universitarios de grado medio
- 5 Estudios universitarios de grado superior
- 6 Otras titulaciones

❖ Familia Profesional

ADG	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
AFD	ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS
AGA	AGRARIA
ARG	ARTES GRÁFICAS
ART	ARTES Y ARTESANIAS
COM	COMERCIO Y MARKETING
ELE	ELECTRICIDAD Y ELECTRONICA
ENA	ENERGÍA Y AGUA
EOC	EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL
FCO	FORMACIÓN COMPLEMENTARIA
FME	FABRICACIÓN MECANICA
HOT	HOSTELERÍA Y TURISMO
IEX	INDUSTRIAS EXTRACTIVAS
IFC	INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES
IMA	INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO
IMP	IMAGEN PERSONAL
IMS	IMAGEN Y SONIDO
INA	INDUSTRIAS ALIMENTARIAS
MAM	MADERA, MUEBLE Y CORCHO
MAP	MARITIMO PESQUERA
QUI	QUÍMICA
SAN	SANIDAD
SEA	SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE
SSC	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD
TCP	TEXTIL, CONFECCIÓN Y PIEL
TMV	TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHICULOS
VIC	VIDRIO Y CERAMICA

1. Alumnos/as formados y cursos impartidos

	Alumnos/as			Cursos
	Hombres	Mujeres	Total	
Almería	1.882	2.451	4.333	334
Cádiz	5.268	6.593	11.861	848
Córdoba	4.818	5.121	9.939	793
Granada	4.361	5.727	10.088	821
Huelva	3.499	4.699	8.198	689
Jaén	3.241	4.784	8.025	567
Málaga	5.424	6.847	12.271	888
Sevilla	7.584	7.937	15.521	1.104
Andalucía	36.077	44.159	80.236	6.044

Porcentaje de alumnos/as por género

	Hombres	Mujeres	Total
Almería	2,35	3,05	5,40
Cádiz	6,57	8,22	14,78
Córdoba	6,00	6,38	12,39
Granada	5,44	7,14	12,57
Huelva	4,36	5,86	10,22
Jaén	4,04	5,96	10,00
Málaga	6,76	8,53	15,29
Sevilla	9,45	9,89	19,34
Andalucía	44,96	55,04	100,00

2. Alumnos/as formados y cursos impartidos por programa formativo

	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía
Hombres									
Total H	1.882	5.268	4.818	4.361	3.499	3.241	5.424	7.584	36.077
I	211	632	479	2.024	424	273	1.325	1.080	6.448
II	43	657	382	113	317	465	397	737	3.111
III	93	636	498	209	408	191	680	1.449	4.164
IV	2	7	34	1	4	-	4	25	77
V	158	496	291	303	624	27	389	238	2.526
VI	1.175	2.546	2.836	1.430	1.420	2.046	2.355	3.492	17.300
VII	89	44	150	124	157	21	120	318	1.023
VIII	111	250	148	157	145	218	154	245	1.428
Mujeres									
Total M	2.451	6.593	5.121	5.727	4.699	4.784	6.847	7.937	44.159
I	208	788	431	2.078	431	253	1.615	793	6.597
II	86	760	367	161	262	389	327	368	2.720
III	234	794	468	385	554	374	816	1.993	5.618
IV	46	1.009	429	211	171	88	402	549	2.905
V	81	316	174	229	1.090	43	248	158	2.339
VI	1.535	2.418	2.876	2.199	1.803	3.291	3.082	3.322	20.526
VII	118	80	172	230	131	61	217	423	1.432
VIII	143	428	204	234	257	285	140	331	2.022
Total H+M	4.333	11.861	9.939	10.088	8.198	8.025	12.271	15.521	80.236
Total alumnos/as									
I	419	1.420	910	4.102	855	526	2.940	1.873	13.045
II	129	1.417	749	274	579	854	724	1.105	5.831
III	327	1.430	966	594	962	565	1.496	3.442	9.782
IV	48	1.016	463	212	175	88	406	574	2.982
V	239	812	465	532	1.714	70	637	396	4.865
VI	2.710	4.964	5.712	3.629	3.223	5.337	5.437	6.814	37.826
VII	207	124	322	354	288	82	337	741	2.455
VIII	254	678	352	391	402	503	294	576	3.450
Total	334	848	793	821	689	567	888	1.104	6.044
Cursos									
I	33	105	81	341	80	41	213	133	1.027
II	8	81	42	18	37	53	43	66	348
III	27	107	82	49	87	42	113	241	748
IV	4	74	40	20	17	6	29	42	232
V	24	70	45	50	142	11	51	36	429
VI	209	362	455	292	271	383	398	495	2.865
VII	17	9	28	29	28	6	24	53	194
VIII	12	40	20	22	27	25	17	38	201

I. Programa de Formación Profesional Ocupacional con compromiso de inserción laboral, **II.** Programa de Formación para trabajadores ocupados en pequeñas y medianas empresas, en empresas de economía social, así como para trabajadores autónomos, **III.** Programa de Formación Profesional Ocupacional dirigido a jóvenes desempleados, **IV.** Programa de Formación Profesional Ocupacional dirigido a mujeres, **V.** Programa de Formación Profesional Ocupacional dirigido a personas con discapacidades y otros colectivos con una especial dificultad de inserción laboral, **VI.** Programa de Formación Profesional Ocupacional dirigido a desempleados para especialidades demandadas prioritariamente por el mercado de trabajo, **VII.** Programa de Formación Profesional Ocupacional en actividades relacionadas con los nuevos yacimientos de empleo y con profesiones y actividades económicas emergentes, **VIII.** Programa de acciones para la mejora de la Formación Profesional. Ocupacional, **s.e.** Sin especificar.

3. Alumnos/as formados y cursos impartidos por tipo de entidad que oferta el curso

	Corporaciones locales	Entidades privadas	Entidades públicas	Entidades sin ánimo de lucro	Total
Total H	3.345	9.933	3.956	18.843	36.077
Hombres					
Almería	10	523	87	1.262	1.882
Cádiz	280	1.127	512	3.349	5.268
Córdoba	366	1.449	524	2.479	4.818
Granada	507	1.549	547	1.758	4.361
Huelva	651	518	372	1.958	3.499
Jaén	269	638	828	1.506	3.241
Málaga	548	1.729	573	2.574	5.424
Sevilla	714	2.400	513	3.957	7.584
Total M	6.221	13.341	4.395	20.202	44.159
Mujeres					
Almería	60	792	127	1.472	2.451
Cádiz	754	2.077	725	3.037	6.593
Córdoba	454	1.688	736	2.243	5.121
Granada	857	1.930	670	2.270	5.727
Huelva	1.012	518	351	2.818	4.699
Jaén	597	1.310	932	1.945	4.784
Málaga	1.150	2.403	495	2.799	6.847
Sevilla	1.337	2.623	359	3.618	7.937
Total H+M	9.566	23.274	8.351	39.045	80.236
Total alumnos/as					
Almería	70	1.315	214	2.734	4.333
Cádiz	1.034	3.204	1.237	6.386	11.861
Córdoba	820	3.137	1.260	4.722	9.939
Granada	1.364	3.479	1.217	4.028	10.088
Huelva	1.663	1.036	723	4.776	8.198
Jaén	866	1.948	1.760	3.451	8.025
Málaga	1.698	4.132	1.068	5.373	12.271
Sevilla	2.051	5.023	872	7.575	15.521
Total	790	1.823	564	2.867	6.044
Cursos					
Almería	5	112	15	202	334
Cádiz	77	235	65	471	848
Córdoba	74	270	90	359	793
Granada	125	302	94	300	821
Huelva	166	99	50	374	689
Jaén	64	142	115	246	567
Málaga	126	299	75	388	888
Sevilla	153	364	60	527	1.104

4. Alumnos/as formados y cursos impartidos por familia profesional

		Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía
ADG	H+M	1.318	2.627	1.598	2.646	1.761	1.735	3.361	3.984	19.030
	H	322	652	390	610	338	449	742	1.041	4.544
	M	996	1.975	1.208	2.036	1.423	1.286	2.619	2.943	14.486
	Cursos	104	184	140	221	135	121	245	286	1.436
AFD	H+M	46	107	117	49	189	-	144	30	682
	H	35	72	75	35	132	-	111	22	482
	M	11	35	42	14	57	-	33	8	200
	Cursos	4	8	9	4	15	-	10	2	52
AGA	H+M	98	242	364	145	548	357	360	301	2.415
	H	76	188	263	112	331	302	250	238	1.760
	M	22	54	101	33	217	55	110	63	655
	Cursos	8	20	32	14	44	24	28	22	192
ARG	H+M	141	264	123	346	106	363	303	582	2.228
	H	85	143	72	160	60	260	148	339	1.267
	M	56	121	51	186	46	103	155	243	961
	Cursos	11	20	10	28	10	26	23	42	170
ART	H+M	39	293	155	172	200	138	161	178	1.336
	H	16	117	63	80	96	63	60	65	560
	M	23	176	92	92	104	75	101	113	776
	Cursos	3	22	15	15	17	10	10	12	104
COM	H+M	49	592	236	126	148	133	391	604	2.279
	H	14	190	83	36	18	49	132	181	703
	M	35	402	153	90	130	84	259	423	1.576
	Cursos	4	37	16	11	14	11	27	42	162
ELE	H+M	28	199	275	183	99	88	317	395	1.584
	H	28	182	257	180	85	87	316	383	1.518
	M	-	17	18	3	14	1	1	12	66
	Cursos	2	15	22	15	9	7	25	30	125
ENA	H+M	58	107	298	232	135	273	171	277	1.551
	H	58	102	287	221	131	268	167	252	1.486
	M	-	5	11	11	4	5	4	25	65
	Cursos	4	8	24	17	12	21	12	19	117
EOC	H+M	185	361	299	155	371	149	346	410	2.276
	H	184	333	236	149	326	131	325	353	2.037
	M	1	28	63	6	45	18	21	57	239
	Cursos	14	29	26	15	32	13	29	30	188
FCO	H+M	-	45	60	-	-	-	-	-	105
	H	-	33	21	-	-	-	-	-	54
	M	-	12	39	-	-	-	-	-	51
	Cursos	-	3	4	-	-	-	-	-	7

1 de 3

ADG administración y gestión; **AFD** actividades físicas y deportivas; **AGA** agraria; **ARG** artes gráficas; **ART** artes y artesanías; **COM** comercio y marketing; **ELE** electricidad y electrónica; **ENA** energía y agua; **EOC** edificación y obra civil; **FCO** formación complementaria; **FME** fabricación mecánica; **HOT** hostelería y turismo; **IEI** industrias extractivas; **IFC** informática y comunicaciones; **INA** instalación y mantenimiento; **IMP** imagen personal; **IMS** imagen y sonido; **INA** industrias alimentarias; **MAM** madera, mueble y corcho; **MAP** marítimo pesquera; **QUI** química; **SAN** sanidad; **SEA** seguridad y medioambiente; **SSC** servicios socioculturales y a la comunidad; **TCP** textil, confección y piel; **TMV** transporte y mantenimiento de vehículos; **VIC** vidrio y cerámica.

		Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía
FME	H+M	24	595	165	129	303	191	54	597	2.058
	H	24	574	159	126	302	182	49	567	1.983
	M	-	21	6	3	1	9	5	30	75
	Cursos	2	43	16	10	25	16	4	43	159
HOT	H+M	248	1.072	452	780	589	196	1.086	597	5.020
	H	64	333	151	355	160	35	391	188	1.677
	M	184	739	301	425	429	161	695	409	3.343
	Cursos	22	82	42	68	62	16	76	45	413
IEX	H+M	-	-	-	-	90	-	-	-	90
	H	-	-	-	-	88	-	-	-	88
	M	-	-	-	-	2	-	-	-	2
	Cursos	-	-	-	-	7	-	-	-	7
IFC	H+M	580	1.251	1.614	1.148	1.028	1.240	1.535	2.437	10.833
	H	282	577	827	534	440	406	846	1.303	5.215
	M	298	674	787	614	588	834	689	1.134	5.618
	Cursos	46	91	130	92	89	87	110	176	821
IMA	H+M	10	188	192	51	59	56	153	398	1.107
	H	10	177	189	50	59	56	151	345	1.037
	M	-	11	3	1	-	-	2	53	70
	Cursos	1	14	15	4	5	4	11	26	80
IMP	H+M	164	529	127	403	64	243	545	244	2.319
	H	9	11	4	18	3	9	46	19	119
	M	155	518	123	385	61	234	499	225	2.200
	Cursos	15	37	13	34	7	17	39	17	179
IMS	H+M	53	-	53	129	68	42	272	304	921
	H	37	-	39	85	55	28	178	197	619
	M	16	-	14	44	13	14	94	107	302
	Cursos	4	-	5	10	6	3	19	22	69
INA	H+M	4	198	136	51	75	94	360	292	1.210
	H	1	93	60	14	27	42	184	137	558
	M	3	105	76	37	48	52	176	155	652
	Cursos	1	18	13	5	7	8	28	23	103
MAM	H+M	-	110	90	27	67	37	39	91	461
	H	-	91	63	24	52	30	33	80	373
	M	-	19	27	3	15	7	6	11	88
	Cursos	-	8	7	2	6	4	4	6	37
MAP	H+M	-	237	-	-	10	-	69	-	316
	H	-	167	-	-	5	-	56	-	228
	M	-	70	-	-	5	-	13	-	88
	Cursos	-	16	-	-	1	-	5	-	22

2 de 3

ADG administración y gestión; **AFD** actividades físicas y deportivas; **AGA** agraria; **ARG** artes gráficas; **ART** artes y artesanías; **COM** comercio y marketing; **ELE** electricidad y electrónica; **ENA** energía y agua; **EDC** edificación y obra civil; **FCO** formación complementaria; **FME** fabricación mecánica; **HOT** hostelería y turismo; **IEX** industrias extractivas; **IFC** informática y comunicaciones; **IMA** instalación y mantenimiento; **IMP** imagen personal; **IMS** imagen y sonido; **INA** industrias alimentarias; **MAM** madera, mueble y corcho; **MAP** marítimo pesquera; **QUI** química; **SAN** sanidad; **SEA** seguridad y medioambiente; **SSC** servicios socioculturales y a la comunidad; **TCP** textil, confección y piel; **TMV** transporte y mantenimiento de vehículos; **VIC** vidrio y cerámica.

		Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía
QUI	H+M	15	30	20	115	35	15	-	-	230
	H	6	22	3	41	28	12	-	-	112
	M	9	8	17	74	7	3	-	-	118
	Cursos	1	2	2	10	2	1	-	-	18
SAN	H+M	319	748	813	751	736	891	709	919	5.886
	H	129	267	214	156	239	209	167	277	1.658
	M	190	481	599	595	497	682	542	642	4.228
	Cursos	23	53	59	57	60	62	51	65	430
SEA	H+M	82	329	361	184	159	167	245	644	2.171
	H	75	237	244	164	116	125	165	504	1.630
	M	7	92	117	20	43	42	80	140	541
	Cursos	6	21	20	13	12	11	16	40	139
SSC	H+M	609	1.345	1.308	1.265	1.134	1.343	948	1.499	9.451
	H	186	339	313	367	254	310	300	452	2.521
	M	423	1.006	995	898	880	1.033	648	1.047	6.930
	Cursos	39	89	92	91	92	85	66	105	659
TCP	H+M	-	-	31	83	39	29	-	12	194
	H	-	-	2	9	-	-	-	1	12
	M	-	-	29	74	39	29	-	11	182
	Cursos	-	-	4	8	4	2	-	1	19
TMV	H+M	263	392	1.052	918	185	245	702	726	4.483
	H	241	368	803	835	154	188	607	640	3.836
	M	22	24	249	83	31	57	95	86	647
	Cursos	20	28	77	77	16	18	50	50	336
VIC	H+M	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	H	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	M	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Cursos	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	H+M	4.333	11.861	9.939	10.088	8.198	8.025	12.271	15.521	80.236
	H	1.882	5.268	4.818	4.361	3.499	3.241	5.424	7.584	36.077
	M	2.451	6.593	5.121	5.727	4.699	4.784	6.847	7.937	44.159
	Cursos	334	848	793	821	689	567	888	1.104	6.044

3 de 3

ADG administración y gestión; **AFD** actividades físicas y deportivas; **AGA** agraria; **ARG** artes gráficas; **ART** artes y artesanías; **COM** comercio y marketing; **ELE** electricidad y electrónica; **ENA** energía y agua; **EOC** edificación y obra civil; **FCO** formación complementaria; **FME** fabricación mecánica; **HOT** hostelería y turismo; **TEX** industrias extractivas; **IPC** informática y comunicaciones; **IMA** instalación y mantenimiento; **IMP** imagen personal; **IMS** imagen y sonido; **INA** industrias alimentarias; **MAM** madera, mueble y corcho; **MAP** marítimo pesquera; **QUI** química; **SAN** sanidad; **SEA** seguridad y medioambiente; **SSC** servicios socioculturales y a la comunidad; **TCP** textil, confección y piel; **TMV** transporte y mantenimiento de vehículos; **VIC** vidrio y cerámica.

5. Alumnos/as formados y cursos impartidos por tipo de colectivo al que va dirigido el curso

			10	11	12	13	14	15	16	17	20	30	Total
Almería	Cursos		257	33	5	11	1	12	-	-	8	7	334
	Alumnos/as	H+M	3.339	404	63	83	15	141	-	-	129	159	4.333
		H	1.485	125	2	49	15	94	-	-	43	69	1.882
	M	1.854	279	61	34	-	47	-	-	86	90	2.451	
Cádiz	Cursos		480	112	84	30	1	42	-	-	81	18	848
	Alumnos/as	H+M	6.616	1.486	1.156	360	15	479	-	-	1.417	332	11.861
		H	3.295	648	9	234	15	277	-	-	657	133	5.268
	M	3.321	838	1.147	126	-	202	-	-	760	199	6.593	
Córdoba	Cursos		543	101	45	24	4	15	1	4	42	14	793
	Alumnos/as	H+M	6.745	1.165	499	225	40	177	15	50	749	274	9.939
		H	3.354	609	35	142	40	102	13	16	382	125	4.818
	M	3.391	556	464	83	-	75	2	34	367	149	5.121	
Granada	Cursos		653	54	26	18	1	8	1	30	18	12	821
	Alumnos/as	H+M	8.033	649	282	191	15	77	9	333	274	225	10.088
		H	3.579	224	1	120	15	32	8	182	113	87	4.361
	M	4.454	425	281	71	-	45	1	151	161	138	5.727	
Huelva	Cursos		377	89	24	37	5	49	-	54	37	17	689
	Alumnos/as	H+M	4.378	972	241	377	70	507	-	792	579	282	8.198
		H	1.999	413	14	222	56	252	-	119	317	107	3.499
	M	2.379	559	227	155	14	255	-	673	262	175	4.699	
Jaén	Cursos		434	42	6	7	-	4	-	-	53	21	567
	Alumnos/as	H+M	6.026	565	88	44	-	26	-	-	854	422	8.025
		H	2.381	191	-	27	-	-	-	-	465	177	3.241
	M	3.645	374	88	17	-	26	-	-	389	245	4.784	
Málaga	Cursos		636	111	34	17	11	15	-	10	43	11	888
	Alumnos/as	H+M	8.670	1.517	478	177	159	195	-	133	724	218	12.271
		H	3.874	615	5	111	130	74	-	100	397	118	5.424
	M	4.796	902	473	66	29	121	-	33	327	100	6.847	
Sevilla	Cursos		689	248	42	16	1	21	-	-	66	21	1.104
	Alumnos/as	H+M	9.560	3.539	573	161	10	247	-	-	1.105	326	15.521
		H	4.934	1.495	10	113	10	131	-	-	737	154	7.584
	M	4.626	2.044	563	48	-	116	-	-	368	172	7.937	
Andalucía	Cursos		4.069	790	266	160	24	166	2	98	348	121	6.044
	Alumnos/as	H+M	53.367	10.297	3.380	1.618	324	1.849	24	1.308	5.831	2.238	80.236
		H	24.901	4.320	76	1.018	281	962	21	417	3.111	970	36.077
	M	28.466	5.977	3.304	600	43	887	3	891	2.720	1.268	44.159	

10 Desempleados general, **11** Desempleados jóvenes, **12** Desempleados mujeres, **13** Desempleados minusválidos, **14** Desempleados privados de libertad, **15** Desempleados minorías étnicas/migrantes y otros colectivos desfavorecidos, **16** Desempleados en servicio militar, **17** Inmigrantes, **20** Ocupados (PYMES, economía social, autónomos), **30** Formadores (desempleados/ocupados).

6. Alumnos/as formados por grupos de edad

Total	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía
[16-25)	1.075	3.397	2.837	2.749	2.247	2.486	3.578	4.292	22.661
[25-30)	919	2.437	1.939	2.248	1.642	1.437	2.472	3.596	16.690
[30-45)	1.826	4.644	3.642	3.876	3.327	2.984	4.796	6.035	31.130
[45-65)	513	1.377	1.517	1.205	973	1.115	1.415	1.595	9.710
s.e.	-	6	4	10	9	3	10	3	45
Total	4.333	11.861	9.939	10.088	8.198	8.025	12.271	15.521	80.236

Hombres	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía
[16-25)	480	1.537	1.491	1.224	1.106	1.056	1.582	2.136	10.612
[25-30)	377	1.098	978	966	654	606	1.110	1.717	7.506
[30-45)	815	2.085	1.672	1.698	1.344	1.177	2.125	2.950	13.866
[45-65)	210	546	674	473	391	400	601	778	4.073
s.e.	-	2	3	-	4	2	6	3	20
Total	1.882	5.268	4.818	4.361	3.499	3.241	5.424	7.584	36.077

Mujeres	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía
[16-25)	595	1.860	1.346	1.525	1.141	1.430	1.996	2.156	12.049
[25-30)	542	1.339	961	1.282	988	831	1.362	1.879	9.184
[30-45)	1.011	2.559	1.970	2.178	1.983	1.807	2.671	3.085	17.264
[45-65)	303	831	843	732	582	715	814	817	5.637
s.e.	-	4	1	10	5	1	4	-	25
Total	2.451	6.593	5.121	5.727	4.699	4.784	6.847	7.937	44.159

7. Alumnos/as formados por nivel académico

	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía	
Hombres	0	67	18	45	46	131	33	76	31	447
	1	873	1.970	2.168	2.005	1.190	1.459	2.531	3.070	15.266
	2	138	459	337	221	152	327	338	651	2.623
	3	372	943	847	826	278	614	1.148	1.600	6.628
	4	99	321	222	232	229	173	241	592	2.109
	5	69	230	228	250	107	144	260	670	1.958
	6	41	190	161	178	116	131	131	300	1.248
	s.e.	223	1.137	810	603	1.296	360	699	670	5.798
Total H	1.882	5.268	4.818	4.361	3.499	3.241	5.424	7.584	36.077	
Mujeres	0	18	37	20	80	594	31	42	17	839
	1	781	2.229	1.899	1.878	931	1.894	2.607	2.187	14.406
	2	230	671	539	395	275	542	535	961	4.148
	3	527	1.277	1.055	1.230	471	954	1.687	2.030	9.231
	4	220	607	359	478	324	390	456	823	3.657
	5	187	499	354	639	183	335	580	1.148	3.925
	6	91	278	257	248	194	171	191	380	1.810
	s.e.	397	995	638	779	1.727	467	749	391	6.143
Total M	2.451	6.593	5.121	5.727	4.699	4.784	6.847	7.937	44.159	
Total	0	85	55	65	126	725	64	118	48	1.286
	1	1.654	4.199	4.067	3.883	2.121	3.353	5.138	5.257	29.672
	2	368	1.130	876	616	427	869	873	1.612	6.771
	3	899	2.220	1.902	2.056	749	1.568	2.835	3.630	15.859
	4	319	928	581	710	553	563	697	1.415	5.766
	5	256	729	582	889	290	479	840	1.818	5.883
	6	132	468	418	426	310	302	322	680	3.058
	s.e.	620	2.132	1.448	1.382	3.023	827	1.448	1.061	11.941
Total	4.333	11.861	9.939	10.088	8.198	8.025	12.271	15.521	80.236	

0 Sin estudios. 1 Estudios primarios o equivalentes. 2 Estudios secundarios o equivalentes. 3 Bachillerato o equivalentes. 4 Estudios universitarios grado medio. 5 Estudios universitarios grado superior. 6 Otras titulaciones. s.e. Sin especificar.

SEGUNDA PARTE
Reflexiones

A MODO DE CONCLUSIONES

1. Los caracteres que se señalan de la actual crisis económica y financiera son, en general, su profundidad y duración. También la globalidad al afectar al mundo más desarrollado y la inexistencia de acuerdo sobre las medidas eficaces para superarla.
2. En el trasfondo laten concepciones antagónicas sobre la economía. De una parte, su independencia de cualquier elemento que no sea el mercado, perseguidor del beneficio ilimitado y que en caso de desajuste se autorregula mecánicamente. De otra, la existencia de principios permanentes de orden moral y su subordinación instrumental al servicio del ser humano y que, al proporcionar riqueza, permita su más justa distribución.
3. Ello determina dos criterios básicos que orientan la superación de la crisis: las medidas tenderán a reparar los defectos apreciados para volver a la situación que se consideró normal. Por el contrario ello no basta sino que se precisa la reforma de las relaciones económicas ya que, en otro caso, las crisis serán cada vez más frecuentes y violentas.
4. La gravísima situación económica de nuestro país tiene simplícidamente su origen en que el crecimiento de años anteriores a la crisis se hizo a crédito y la deuda enorme contraída ha de pagarse ahora. Sobre el principio admitido de que el gasto debe quedar limitado por el ingreso, el reequilibrio del desequilibrio debe conseguirse con una reducción drástica de aquél. Pero comienza a extenderse la opinión de que junto con el recorte del gasto debe existir un estímulo a la inversión. Y, sobre todo, que el sistema

financiero recobre su función principal, la de proveer el crédito. En suma, la delicada y difícil compatibilidad entre la estabilidad presupuestaria y el crecimiento.

5. En este escenario son necesarias las actuaciones públicas de las Administraciones debidamente coordinadas en un Estado complejo como es el español y como se señala acertada y pormenorizadamente en el estudio antecedente, de acuerdo con las respectivas competencias. Y también un consenso y pacto global entre todos los partidos políticos y agentes sociales y económicos.
6. Siendo el paro el principal y más grave problema, la creación de trabajo es la prioritaria tarea que ha de afrontarse, sobre la base de un aumento de la actividad económica. Esa tarea es primordialmente del empresariado, debiendo las Administraciones Públicas realizar funciones de facilitarla, ayudarla y fomentarla.
7. El instrumento normativo es el que poseen las Administraciones Públicas en diversos campos y, especialmente, en el de las relaciones laborales, mas las sucesivas reformas en los últimos años se han revelado poco operativas y eficaces hasta ahora. La última de 2012 refleja desequilibrio entre las partes, con deterioro de la situación del trabajador.
8. La sociedad acusa una débil conciencia de cultura empresarial rehuyéndose el riesgo que comporta toda iniciativa. Es particularmente importante ese defecto en Andalucía. Ciertamente no todos tienen cualidades para ser empresarios ni además vocación pero es básico que se fomente y tenga reconocimiento social.
9. Es fundamental insistir en la doctrina social de la Iglesia, como fórmula de interpretar la realidad confrontándola con el Evangelio, y en la dimensión espiritual del trabajo y en sus valores éticos. No bastan declaraciones programáticas sino que esos valores deben ejercitarse en un ámbito, el denominado con feliz expresión por el actual Papa “atrio

de los gentiles” en el que coincidan todos los seres de buena voluntad. El amor preferencial por los pobres no es una opción de clase sino expresión de la dignidad de la persona.

10. Junto al puesto de trabajo existente creado por terceros, existe la creación de la actividad o negocio propio mediante el autoempleo en proyectos pequeños. Esta posibilidad es apoyada con microcréditos y sobre todo con la acogida y orientación que ofrece la Fundación dentro de sus posibilidades.

SENSIBILIZACIÓN Y ACTITUDES

1. La sensibilidad ante el desempleo, exige:

- La convicción de que el problema del paro posee una dimensión ética que debe presidir y orientar la consideración meramente económica.
- La **conversión** personal.
- La traducción en **gestos** que posean valor testimonial y práctico.

2. La magnitud del problema del desempleo es generalmente reconocida y nos afecta a todos, no caben actividades pasivas. Como guía práctica reproducimos las ya citadas en ocasiones anteriores.

1.^a **Conocer la situación e implicarse en la solución de los problemas que afectan a los trabajadores.** Disponer de información objetiva, no sólo de un conocimiento aproximado, que sirva para la reflexión y para aportar lo que a cada uno le corresponda en la posible solución. A ello pretenden responder los Documentos de la Fundación.

2.^a **Formación de conciencia social.**

3.^a **Participar en la función social y política.**

4.^a **Intensificar la tarea evangelizadora de la comunidad cristiana.**

En definitiva, concluimos reiterando las palabras finales de nuestros documentos “Reducir las desigualdades sociales no es **sólo cuestión de medios técnicos, sino de inteligencia y de corazón.** Eso lo saben las mujeres y los hombres que colocan el significado de la persona humana como primer objetivo de su acción”

Este documento, se terminó de imprimir,
el miércoles 30 de mayo, festividad
de San Fernando (Rey)
SEVILLA MMXII

