

*Álvaro GONZÁLEZ DE LEÓN BERINI*

---

ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS SOCIOLABORALES  
EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS DE  
ASTURIAS, CANTABRIA, CASTILLA-LA MANCHA Y  
GALICIA

*Trabajo Final de Carrera  
dirigido por  
Carmen RUÍZ VIÑALS*

*Universitat Abat Oliba CEU*  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
*Licenciatura en Economía*

---

2009



*Lo que importa es cuanto amor ponemos en el trabajo que realizamos*

MADRE TERESA DE CALCUTA



## **Resumen**

En el presente trabajo que se realiza un exhaustivo análisis a diferentes políticas sociolaborales de las comunidades autónomas de Asturias, Cantabria, Castilla-La Mancha y Galicia. Teniendo en cuenta la problemática de cada una de ellas, los gobiernos de las comunidades crean varios programas de apoyo social con miras a un desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida de las personas. El programa analizado para Asturias es el plan de Salud, Seguridad y Medio Ambiente Laboral; en Cantabria, el plan de Cualificación y Formación Profesional; en Castilla-La Mancha, el Instituto de la Mujer, y por último Galicia con el plan gallego de Inclusión Social.

## **Resum**

*En el present treball es realitza una exhaustiva anàlisi a diferents polítiques sociolaborals de les comunitats autònomes d'Astúries, Cantàbria, Castella-La Manxa i Galícia. Tenint en compte la problemàtica de cada una d'elles, els governs de les comunitats creen diversos programes de suport social amb vista a un desenvolupament i millora de la qualitat de vida de les persones. El programa analitzat per a Astúries és el pla de Salut, Seguretat i Medi Ambient Laboral; a Cantàbria, el pla de Qualificació i Formació Professional; a Castella-la Manxa, l'Institut de la Dona, i finalment Galícia amb el pla gallec d'Inclusió Social.*

## **Abstract**

*In the present work an exhaustive analysis is realized to different social policies of the autonomous communities of Asturias, Cantabria, Castilla-La Mancha and Galicia. After analyzing the problematics of each one of them, the governments of the communities create several social programs toward a development and improvement of the quality of people's life. The analyzed plan for Asturias is the Health, Safety and Labor Environment plan; in Cantabria, the Qualification and Training plan; in Castilla-La Mancha, the Women's Institute, and lastly Galicia with the Galician plan of Social Inclusion.*

## **Palabras clave / Key words**

Plan – Instituto mujer – Formación profesional – Educación – Inclusión social – Salud – Seguridad laboral
--



## Sumario

Introducción.....	11
1. Comparación de magnitudes que miden las necesidades e impactos de las políticas sociolaborales.....	13
1.1. Comunidad autónoma de Asturias .....	15
1.2. Comunidad autónoma de Cantabria.....	15
1.3. Comunidad autónoma de Castilla-La Mancha .....	15
1.4. Comunidad autónoma de Galicia .....	15
1.5. Programas seleccionados.....	16
2. Estudio de caso de la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha: El Instituto de la Mujer .....	16
2.1. Fechas importantes en el desarrollo de las mujeres .....	17
2.2. Centros de la mujer.....	18
2.3. El maltrato a las mujeres .....	19
2.4. Líneas de atención urgente .....	20
2.5. Navegador @.....	20
2.6. Programas del Instituto de la Mujer.....	21
2.7. Subvenciones.....	21
2.8. Empleo y educación para las mujeres.....	22
2.9. Acuerdo por el empleo 2004-2007 .....	23
2.10. La promoción del empleo en la comunidad de Castilla-La Mancha.....	24
2.11. Publicaciones del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha .....	26
2.12. Información disponible sobre la prevención del abuso y las mujeres maltratadas.....	26
2.13. La legislación en el tema de las mujeres maltratadas.....	27
2.14. Centro de documentación.....	28
3. Estudio de caso de la comunidad autónoma de Cantabria: plan de Cualificación y Formación Profesional .....	29
3.1. Memoria anual del ejercicio 2006 - Actuaciones desarrolladas en el ejercicio 2006 .....	29

3.2. Evaluación del grado de cumplimiento del programa de actividades 2006 .....	30
3.3. Estado y situación de la formación profesional en la comunidad autónoma de Cantabria.....	30
3.4. Inserción laboral.....	31
3.5. Oferta formativa del centro integrado de formación profesional N° 1 Santander.....	31
3.6. Estado y situación de la formación profesional para el empleo en la comunidad Cantabria actualmente .....	32
3.7. Escuelas taller, casas de oficio, talleres de empleos y unidades de promoción y desarrollo.....	35
3.8. Datos referentes a las acciones de formación profesional ocupacional y formación continua año 2006 .....	35
3.9. Acciones complementarias y de acompañamiento a la formación .....	35
3.10. Acciones incluidas en la nueva cultura de empleo .....	36
3.11. Situación general actual Plan de Cualificación y Formación Profesional de Cantabria 2007 - 2009 .....	36
3.12. Análisis de la situación socioeconómica y laboral de Cantabria.....	37
3.13. Caracterización y descripción de varios subsistemas de formación profesional en la comunidad de Cantabria.....	39
3.14. Principios, justificación, estrategias y objetivos del plan de Cualificación y Formación Profesional.....	40
3.15. La participación de las instituciones en el sistema integral de formación profesional, cualificaciones y acreditación .....	40
3.16. Sistema integrado de formación profesional .....	41
3.17. Subsistema de formación profesional para el empleo .....	43
3.18. Sistema integrado de formación y orientación profesional .....	44
3.19. Sistema integrado de cualificación profesional .....	45
4. Estudio de caso de la comunidad autónoma de Asturias: plan de Salud, Seguridad y Medio Ambiente Laboral 2007-2010 .....	45
4.1. Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 .....	45
4.2. Diagnóstico de la situación de la prevención de riesgos laborales en España .....	47

4.3. Objetivos generales .....	47
4.4. Mejorar la eficacia y calidad del sistema .....	49
4.5. Fortalecimiento del papel de los interlocutores sociales en la mejora de la seguridad y salud .....	50
4.6. Financiación de los programas.....	50
4.7. Objetivos de las políticas públicas.....	51
4.8. Perfeccionamiento de los sistemas de información e investigación de seguridad y salud en el trabajo .....	51
4.9. Instrumentación, evaluación y seguimiento.....	52
4.10. El objetivo y compromiso es con las instituciones implicadas que con su apoyo se impulsará el plan de Salud y Riesgo Laboral para un beneficio mutuo .	53
4.11. La participación en el desarrollo del plan de Seguridad, Higiene y Ambiente Laboral 2007-2010.....	53
4.12. Conclusiones y recomendaciones de daños a la salud producidos por el trabajo .....	54
4.13. Entorno socioeconómico y de empleo en la comunidad autónoma de Asturias .....	54
4.14. Plan de Salud, Seguridad y Medio Ambiente Laboral 2007-2010 .....	56
4.15. Estrategias, objetivos generales y específicos y líneas de actuación .....	56
4.16. Programa de prevención en trabajadores sensibles y vulnerables.....	57
4.17. Fomentar una cultura preventiva de formación de salud .....	58
4.18. Desarrollo del plan de ejecución.....	59
4.19. Indicadores de seguimiento y evaluación.....	60
5. Estudio de caso de la comunidad autónoma de Galicia: plan Gallego de Inclusión Social 2001-2006.....	61
5.1. Subdirección General de Inclusión Social y Cooperación.....	61
5.2. Otras ayudas para emergencia social .....	62
5.3. Introducción al I plan gallego de Inclusión Social 2001-2006 .....	62
5.4. Inicios del I plan gallego de Inclusión Social 2001-2006.....	64
5.5. Estudio sobre la situación de exclusión social y pobreza de Galicia .....	64
5.6. Significado y clasificación de pobreza y exclusión social.....	65

5.7. Explicaciones sobre pobreza.....	66
5.8. Medidas de inclusión social en la comunidad autónoma de Galicia.....	68
5.9. I plan gallego de inclusión social 2001-2006.....	71
5.10. Ubicación territorial del I plan gallego de Inclusión Social 2001-2006.....	72
5.11. Destinatarios del Iplan gallego de Inclusión Social 2001-2006.....	73
5.12. Objetivos del I plan gallego de Inclusión Social 2001-2006.....	74
5.13. Mecanismos de intervención del I plan gallego de Inclusión Social 2001-2006 .....	75
5.14. Metodología y financiación del I plan gallego de Inclusión Social 2001-2006 .....	76
Conclusiones .....	77
Bibliografía .....	83
Anexo .....	85

## Introducción

Las políticas sociolaborales son aquella parte de las políticas sociales que afectan a un grupo de personas que desarrollan actividades productivas, y a la vez, a los sujetos que facilitan tal desarrollo. La actividad productiva es el eje central de esta categoría de las políticas públicas, aunque tiene una doble perspectiva, por una parte: es un medio eficaz de integración social y, por otra: es un elemento fundamental de medición del desarrollo social.

Existen políticas sociolaborales internacionales, principalmente las competencias europeas firmadas en el Tratado Constitutivo de la CE en sus artículos 1 a 16; nacionales (Estado); regionales (comunidades autónomas) y locales (Ayuntamientos, Diputaciones, etc.). Este trabajo forma parte de un estudio de políticas sociolaborales más amplio que incluye todas las comunidades autónomas de España. En el presente documento se estudian las comunidades autónomas de Asturias, Cantabria, Castilla-La Mancha y Galicia, que son las que me fueron asignadas, procediendo a analizar un programa sociolaboral para cada una de ellas.

Las políticas sociolaborales son muy importantes a nivel económico y herramientas del estado del bienestar para la provisión pública de servicios básicos, reducción de la pobreza y de la desigualdad socioeconómica.

Dado que los derechos sociales llaman a la actuación de los poderes públicos buscando que se cubran determinadas necesidades básicas de la población, puede decirse que las políticas sociales se construyen en torno a cada uno de los derechos, aunque no todas las necesidades básicas cuentan hoy en día con una política social.

En el primer punto hay una comparación de las variables sociolaborales como son: formación profesional, seguridad y salud laboral, exclusión social y la situación de la mujer, de las comunidades autónomas desarrolladas y estudiadas en el trabajo final de carrera. La toma de decisión de los programas a estudiar para cada una de las comunidades autónomas, está basada en que la suma presupuestaria de las cuatro variables es superior al 70% en cada una de las comunidades.

El segundo epígrafe está dedicado al Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, plan de (casi) obligado estudio, debido a la fuerte presión mediática a la que está

sometido este colectivo. No solo se pondrán de manifiesto los diferentes planes y medidas a nivel empresarial, de formación y asistencia del instituto, sino también otros aspectos importantes para la mujer.

A continuación Cantabria y su plan de Cualificación y Formación Profesional que busca el desarrollo de una formación educativa profesional y laboral, facilitando la inserción en el mercado laboral a través de los diferentes estudios reglados existentes. Viviendo en la sociedad de la información y en un mundo cambiante, se hace necesaria una formación profesional sólida que ofrezca oportunidades de educación a todos los niveles. En cuarto lugar, el plan de Salud, Seguridad y Medio Ambiente Laboral de la comunidad de Asturias, tema de creciente actualidad debido a la elevada tasa de mortalidad laboral que se ha registrado en los últimos años. La comunidad autónoma de Asturias, durante los últimos años se ha esforzado en eliminar las causas de las enfermedades profesionales y mejorar el medio ambiente laboral.

La última de las comunidades estudiada es Galicia, concretamente el plan Gallego de Inclusión Social que pretende facilitar a las familias gallegas que se encuentren en situación de exclusión social, el acceso al empleo y una calidad de vida normal. Este plan incluye no solo ayudas económicas sino también ayuda psicológica y programas de inclusión laboral entre otras ayudas.

## 1. Comparación de magnitudes que miden las necesidades e impactos de las políticas sociolaborales

Antes de profundizar en los estudios de caso de cada una de las comunidades autónomas es necesario tener en cuenta las magnitudes estadísticas o variables a investigar de dichas comunidades.

En la comparación de magnitudes tendremos en cuenta dos tipos de variables sociolaborales para cada una de las cuatro comunidades autónomas.

Variables generales<sup>1</sup>

$Pm$ <sup>2</sup> es la población de la comunidad autónoma menor de 18 años.

$PM$ <sup>3</sup> es la población de la comunidad autónoma mayor o igual de 18 años.

$PAO$ <sup>4</sup> es la población activa ocupada de la comunidad autónoma.

$PAnO$ <sup>5</sup> es la población activa no ocupada de la comunidad autónoma.

$PnA$ <sup>6</sup> es la población no activa de la comunidad autónoma mayor o igual que 16 años.

Variables específicas de cada área<sup>7</sup>

Area	Variabes	Población afectada $Y^*$
1. Formación profesional (B)	$X^1, Y^1, Z^1$	de 18 a 64 años
2. Seguridad y salud laboral (D)	$X^2, Y^2, Z^2, A, M$	de 18 a 64 años

---

<sup>1</sup> Datos de 2006 extraídos del Instituto Nacional de Estadística

<sup>2</sup> Población por edad (año a año) y sexo

<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t20/e245/p04//a2006&file=pcaxis>

<sup>3</sup> Población por edad (año a año) y sexo

<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t20/e245/p04//a2006&file=pcaxis>

<sup>4</sup> Ocupados por grupo de edad, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos

<http://www.ine.es/jaxiBD/tabla.do?per=12&type=db&divi=EPA&idtab=838>

<sup>5</sup> Parados por grupo de edad, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos

<http://www1.ine.es/jaxi/tabla.do?per=12&type=db&divi=EPA&idtab=862>

<sup>6</sup> Inactivos por grupo de edad, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos

<http://www1.ine.es/jaxi/tabla.do?per=12&type=db&divi=EPA&idtab=871>

<sup>7</sup> Datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística, del Gobierno del Principado de Asturias (<http://www.asturias.es>), del Gobierno de Cantabria (<http://www.gobcantabria.es>), del Gobierno de Castilla-La Mancha (<http://www.jccm.es>) y de la Xunta de Galicia (<http://www.xunta.es>)

3. Exclusión social (E)	$X^3, Y^3, Z^3$	de 18 a 64 años
8. Mujer	$X^8, Y^8, Z^8$	de 18 a 64 años

donde:

$X^i$  es el presupuesto total, en 2006, en euros, dedicado por la comunidad autónoma al área  $i$

$Y^i$  es la población total, en 2006, de la comunidad autónoma afectada por el área  $i$  cuando  $i \neq 4$

$Z^i$  es el número total de programas, en 2006, de la comunidad autónoma dedicados al área  $i$

$A$  es el número total de accidentes laborales en la comunidad autónoma en 2006

$M$  es el número total de muertes laborales en la comunidad autónoma en 2006

Partiendo de las variables, calcularemos los siguientes ratios:

$$to := \frac{PAO}{PAC + PAnC} \cdot 100 \text{ (Tasa de ocupación por cada 100 personas activas)}$$

$$tp := \frac{PAnO}{PAC + PAnC} \cdot 100 \text{ (Tasa de paro por cada 100 personas activas)}$$

$$tal := \frac{A}{PAC} \cdot 1000 \text{ (Tasa de accidentes laborales por cada 1.000 trabajadores)}$$

$$tml := \frac{M}{PAC} \cdot 100000 \text{ (Tasa de muertes laborales por cada 100.000 trabajadores)}$$

$$r_i := \frac{X^i}{Y^i} \text{ Euros por persona afectada por el área } i, \text{ cuando } i = 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8$$

$$r := \frac{X^1 + \dots + X^8}{PAC + PAnC} \text{ Euros por persona activa}$$

### *1.1. Comunidad autónoma de Asturias*

La tasa de ocupación por cada 100 personas activas (*to*) es de 90,687, por lo que la de paro por cada 100 personas activas (*tp*) es de 9,313.

La tasa de accidentes laborales por cada 1.000 trabajadores (*al*) es de 49,575 y la de muertes laborales por cada 100.000 trabajadores (*ml*) es de 7,554.

La comunidad autónoma de Asturias emplea 292,76 € por cada persona activa, según el ratio (*r*).

### *1.2. Comunidad autónoma de Cantabria*

La tasa de ocupación por cada 100 personas activas (*to*) es de 93,451, por lo que la de paro por cada 100 personas activas (*tp*) es de 6,459.

La tasa de accidentes laborales por cada 1.000 trabajadores (*al*) es de 45,318 y la de muertes laborales por cada 100.000 trabajadores (*ml*) es de 8,410.

La comunidad autónoma de Cantabria gasta 335,67 € por cada persona activa, según el ratio (*r*).

### *1.3. Comunidad autónoma de Castilla-La Mancha*

La tasa de ocupación por cada 100 personas activas (*to*) es de 91,191, por lo que la de paro por cada 100 personas activas (*tp*) es de 8,809.

La tasa de accidentes laborales por cada 1.000 trabajadores (*al*) es de 59,090 y la de muertes laborales por cada 100.000 trabajadores (*ml*) es de 6,891.

La comunidad autónoma de Castilla-La Mancha destina 344,93 € por cada persona activa, según el ratio (*r*).

### *1.4. Comunidad autónoma de Galicia*

La tasa de ocupación por cada 100 personas activas (*to*) es de 91,525, por lo que la de paro por cada 100 personas activas (*tp*) es de 8,475.

La tasa de accidentes laborales por cada 1.000 trabajadores (*al*) es de 45,140 y la de muertes laborales por cada 100.000 trabajadores (*ml*) es de 6,356.

La comunidad autónoma de Galicia destina 184,86 € por cada persona activa, según el ratio (*r*).

### 1.5. Programas seleccionados

Las comunidades autónomas que más dinero destinan a las políticas sociolaborales son: Castilla-La Mancha, Galicia, Asturias y Cantabria, por este orden.

Tras estudiar los diferentes programas de las comunidades autónomas he procedido a seleccionar las variables de seguridad y salud laboral, formación profesional, mujer, y exclusión social, que son las que considero más significativas, ya que la suma presupuestaria de las cuatro variables representa entre un 71,480% y un 79,688% del total presupuestado para políticas sociolaborales.

	TOTAL $X^i$	TOTAL $X^1 X^2 X^3 X^8$	$\frac{X^1 X^2 X^3 X^8}{X^i}$
Asturias	136.747.963 €	105.370.874 €	77,055%
Cantabria	89.690.936 €	71.473.202 €	79,688%
Castilla-La Mancha	301.879.250 €	220.308.090 €	72,979%
Galicia	235.928.378 €	168.641.744 €	71,480%

## 2. Estudio de caso de la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha: El Instituto de la Mujer

El Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha<sup>8</sup>, fue creado con el fin de proporcionar toda clase de ayuda, asistencia, apoyo y amparo legal a todas aquellas mujeres que se encuentren en disposición de solicitar auxilio.

Se crea con la ley 22 de 2008, del 21 de noviembre y se encuentra asociado a la Vicepresidencia Primera de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, asimismo sus funciones y organización se encuentran definidos en el decreto 252 de 2003 de la Consejería de Presidencia.

El Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, pretende, buscar la igualdad entre hombres y mujeres (lo que se llama *mainstreaming* de género o transversalidad). Dentro de sus principales objetivos podemos encontrar los siguientes:

- conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida;

---

<sup>8</sup> <http://www.jccm.es/imclm/Objetivos.371.0.html>

- evitar la violencia contra la mujer y proteger y apoyar a las víctimas (de acuerdo con la ley 5.ª de 2001 del 17 de mayo);
- instaurar medidas regionales para fomentar la participación y la presencia de mujeres en los ámbitos políticos, económicos, sociales y , culturales;
- abolir todo tipo de discriminación contra la mujer en la comunidad de Castilla-La Mancha;
- promover y apoyar de forma profesional a las mujeres castellano-manchegas;
- potenciar acciones relacionadas con las mujeres de las zonas rurales;
- apoyar el asociacionismo en Castilla-La Mancha, buscando promover la igualdad de oportunidades;
- lograr la participación de la sociedad en general, en la aplicación de medidas que busquen igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.

### *2.1. Fechas importantes en el desarrollo de las mujeres*

8 de marzo: Día Internacional de la Mujer

Los derechos de la mujer no deben tratarse a la ligera. En la historia hay muchos ejemplos de mujeres que han sido hitos en este sentido. Ya en los tiempos de la antigua Grecia, Lisístrata condujo a las demás mujeres a la huelga sexual contra los hombres para poner fin a la guerra, o en la Revolución Francesa los parisinos de conformidad con su lema de “libertad, igualdad y fraternidad”, marcharon hacia Versalles para exigir la participación de la mujer en las elecciones<sup>9</sup>.

Solicitudes de indemnización así como la lucha por la igualdad, la justicia, la paz y el desarrollo han sido reclamos que todavía siguen vigentes. Así, el Día de la Mujer se conmemora el 8 de marzo de cada año, y es, también, un homenaje a una tradición de no menos de noventa años. No obstante, el 8 de marzo fue el resultado de unir varias fechas y propuestas, de acuerdo con el desarrollo de la mujer en distintos lugares del mundo, entre estas fechas precedentes podemos destacar:

En el año 1909 el Partido Socialista de los Estados Unidos celebra por primera vez el 28 de febrero el Día Nacional de la Mujer, que se siguió conmemorando cada año el último domingo de febrero terminando en 1913.

---

<sup>9</sup> [http://es.wikipedia.org/wiki/Dia\\_Internacional\\_de\\_la\\_Mujer](http://es.wikipedia.org/wiki/Dia_Internacional_de_la_Mujer)  
<http://www.un.org/spanish/events/women/iwd/2005/history.html>

En el año 1910, la Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas tras una reunión en Copenhague, aprobó el Día Internacional de la Mujer Trabajadora como homenaje al movimiento de sus derechos incluyendo el del sufragio, sin embargo, no se estableció una fecha concreta.

En 1911 se celebró el primer Día Internacional de la Mujer en Suiza, Alemania, Dinamarca, y Austria; además decretó la ocupación de cargos públicos por mujeres, el derecho al empleo, la formación profesional y a la no discriminación.

25 de noviembre: Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer<sup>10</sup>

Tras resolución de la Asamblea General de la ONU en 1999, se designó el 25 de noviembre como el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer Fue aprobada por 60 gobiernos para establecer los puntos de partida con el fin de acabar con los ataques y el abuso. Se eligió esta fecha en homenaje al cruel asesinato de las tres hermanas Mirabal, llevado a cabo por la policía secreta del dictador Leónidas Trujillo, el 25 de noviembre de 1961, en República Dominicana<sup>11</sup>.

## 2.2. Centros de la mujer

Los centros de la mujer conforman una red de servicios que lucha contra la falta de participación de las mujeres en la sociedad, y procura aplicar medidas que logren la igualdad real entre hombres y mujeres en todas las áreas. En estos centros se ofrece información y asesoramiento para las mujeres de Castilla-La Mancha en el campo laboral y empresarial y con respecto a los derechos fundamentales como la salud y los servicios sociales. Su puesta en marcha y aplicación se convierten en un medio para promover la desaparición de la discriminación y lograr la igualdad real, traducida como la plena integración de la mujer en todas las áreas de la sociedad.

Asimismo, las mujeres reciben, sin costo alguno, la información actualizada sobre sus derechos y oportunidades, además de ofrecerles asesoría jurídica, laboral, social, psicológica, cultural, recreativa, entre otras, por medio de actividades que aseguran su participación en la sociedad.

---

<sup>10</sup> <http://www.un.org/depts/dhl/spanish/violence/index.html>

<sup>11</sup> <http://www.jccm.es/imclm/Citas-con-la-igualda.337.0.html>

Profesionales en cada área apoyan a las mujeres que tengan proyectos en donde se involucre su desarrollo personal, y les permita compartir experiencias en grupo. Se pretende que las mujeres creen asociaciones en donde se integren y compartan experiencias relacionadas con otras culturas y artes, buscando promover la igualdad y su desarrollo.

En los centros de a mujer, se organizan encuentros y jornadas en las que pueden participar todas las personas, e incluso se realizan charlas, conferencias, talleres y mesas redondas donde se comparten y se complementan temas como: empleo, educación, psicología, salud y sexualidad, igualdad, violencia de género, derechos y obligaciones, cultura, ocio y tiempo libre.

También es importante resaltar que se incursiona en los medios de comunicación, en particular, en los canales locales de televisión, en los que el impacto de la información, su publicación y difusión es muy importante en el proceso de sensibilización de la comunidad.

### *2.3. El maltrato a las mujeres<sup>12</sup>*

Existen muchas formas de maltrato y aunque es un tema al que se le debe prestar atención, en ocasiones, la falta de información puede acrecentar el problema. A continuación se relacionan algunos casos de maltrato a las mujeres:

- cuando el novio, esposo o pareja las insulta, amenaza o humilla, y las trata como inútiles o estúpidas;
- cuando no las dejan ver a su familia, o les prohíben el trato con vecinos y amistades;
- si no les permiten realizar sus estudios ni trabajar;
- cuando su pareja les niega el dinero que ellas mismas ganan, o cuando ellos no aportan lo necesario para una vida familiar normal;
- cuando se presenta acoso, las obligan a someterse y las controlan;
- cuando su pareja se burle de ellas o las ridiculice;
- si su pareja acude a castigos de indiferencia o falta de comunicación verbal y además influye en los niños para ignorarla;
- cuando se les obliga a sostener relaciones sexuales, sin su consentimiento.

---

<sup>12</sup> <http://www.jccm.es/imclm/Eres-victima.238.0.html>

#### 2.4. Líneas de atención urgente<sup>13</sup>

Teléfono de atención permanente 24 horas a víctimas de malos tratos en Castilla-La Mancha: 900-100-114.

Es un servicio gratuito para las víctimas de abusos, que está disponible las 24 horas del día. Brinda a las víctimas de abusos o violencia de género, acceso inmediato y gratuito al asesoramiento sobre su situación, asistencia y apoyo, además de informar a los cuerpos de seguridad sobre problemas en los que pueda haber riesgo o peligro.

Servicio de atención a las mujeres maltratadas - TAMM

967 511 600

Teléfono de ayuda a la mujer en 24 horas

629 168 309

Teléfono de asistencia a víctimas de agresiones sexuales (CAVAS)

Su horario de atención es de lunes a viernes desde las 9:30 hasta las 13:30 horas, y está dirigido a las mujeres víctimas de delitos contra la libertad sexual. Tiene contestador y teléfono móvil en casos urgentes.

967 240 312

Servicio atención de urgencias 112 Castilla-La Mancha.

112

Teléfono atención malos tratos (cobertura nacional)

016

#### 2.5. Navegador @<sup>14</sup>

“Navegador @” Es una herramienta tecnológica que contribuirá en la lucha de la erradicación de la violencia de género y en la atención a las víctimas y a sus hijos. Fue creado por el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, con el apoyo de la Administración Central del Estado.

---

<sup>13</sup> <http://www.jccm.es/imclm/Telefonos-de-interes.240.0.html>

<sup>14</sup> <http://www.jccm.es/imclm/NAVEGADOR.652.0.html>

Navegador @ está disponible en diferentes idiomas: español, inglés, francés, árabe y rumano y agrupa la información sobre las medidas que se encuentran a disposición de las mujeres para combatir la violencia sexual.

El correo electrónico al que deben dirigirse las personas que busquen apoyo en esta herramienta es: [noestassola@navegadora.es](mailto:noestassola@navegadora.es). O bien llamar al 925 286 010 de lunes a viernes de 9 a 14 horas.

## *2.6. Programas del Instituto de la Mujer<sup>15</sup>*

El Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, con el fin de alcanzar sus objetivos, desarrollar y lograr un mayor alcance en la adaptación a las condiciones específicas de las mujeres, proporciona una ayuda gratuita para las mujeres en distintas situaciones en las que puedan necesitar apoyo.

Elabora acuerdos con instituciones y asociaciones especializadas en diferentes temas (el autoempleo, la asistencia jurídica y psicosocial, formación, etc.), así como cooperación con las autoridades regionales como el (Instituto de la Mujer, dependiente del Ministerio de Igualdad). El seguimiento de los programas incluye la renovación de las intervenciones, que asimismo se convierten en programas permanentes.

## *2.7. Subvenciones<sup>16</sup>*

El Instituto de la Mujer se crea con la Ley 22 de 2002; en el artículo 2.º se definen sus objetivos principales orientados siempre hacia la búsqueda de la verdadera igualdad para las mujeres, y se instauran medidas específicas que contribuirán a fomentar su participación en todos las áreas de la sociedad y se eliminan todas las formas de discriminación en la región de Castilla-La Mancha.

El IV plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres pretende crear el escenario propicio para que la igualdad sea una realidad. En este contexto, el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha convoca una vez al año ayudas que

---

<sup>15</sup> <http://www.jccm.es/imclm/Programas.272.0.html>

<sup>16</sup> <http://www.jccm.es/imclm/Subvenciones.271.0.html>

procuren poner fin a la desigualdad plena de las mujeres castellano-manchegas, incursionando en todos los ámbitos de la sociedad.

La Red de Centros de la Mujer, apoyando al Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha proporciona asesoría en las siguientes áreas:

- igualdad de oportunidades;
- servicio Kanguras: subvenciones a ayuntamientos y mancomunidades para la prestación de un servicio de apoyo a las mujeres con personas dependientes a su cargo (menores, mayores, enfermas o con discapacidad);
- subvenciones a entidades locales de la región para la creación de consejos de la mujer;
- ayudas a mujeres víctimas de la violencia de género con dificultades para encontrar empleo;
- solidaridad con las mujeres víctimas de la violencia doméstica;
- deporte femenino;
- funcionamiento e inversiones en centros de la mujer, casas de acogida y centros de urgencia 24 horas;
- estancias de tiempo libre para mujeres con hijos/as exclusivamente a su cargo;
- permisos de conducir.

## *2.8. Empleo y educación para las mujeres<sup>17</sup>*

En la actualidad, la persona que no tenga la oportunidad de ejercer su derecho al trabajo, puede entrar en una etapa de frustración y desánimo, ya que el trabajo es uno de los elementos esenciales de la ciudadanía y genera la independencia, el reconocimiento social y la satisfacción personal.

Es importante promover la tarea educativa y de prevención en los niños y niñas, adolescentes, adultos y profesionales. Hacer partícipe a toda la comunidad escolar generará buenos resultados. Entre los planes creados por el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, orientados al empleo y a la educación podemos resaltar los siguientes:

- acuerdos por el empleo 2004-2007;
- inserción laboral y espíritu empresarial;

---

<sup>17</sup> <http://www.jccm.es/imclm/Empleo-y-Formacion.154.0.html>

- referencias Europa;
- facilitar toda clase de Información útil para dichos acuerdos.

A continuación en los siguientes epígrafes detallaremos con mayor exactitud qué tipo y qué clase de acuerdos son los mencionados anteriormente.

### 2.9. Acuerdo por el empleo 2004-2007<sup>18</sup>

La Junta de comunidades de Castilla-La Mancha creó el Acuerdo por el Empleo de Castilla-La Mancha 2004-2007, en equipo con los agentes sociales, con el fin de coordinar estrategias de liderazgo y políticas activas de empleo. El Acuerdo por el Empleo 2004-2007 y sus programas, medidas y actuaciones se convierten en la herramienta base de la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha para alcanzar las metas propuestas por la estrategia europea por el empleo.

Los objetivos generales de este acuerdo, en gran medida amparados por la ley y la propia creación del servicio público de empleo de Castilla-La Mancha, son los siguientes:

- mejorar las oportunidades de empleo; Incrementar la eficiencia y la calidad del trabajo;
- apoyar la creación de un mercado laboral de integración social, que no excluya a las mujeres, jóvenes o a los trabajadores discapacitados;
- asegurar la lógica territorial para las políticas de empleo en Castilla-La Mancha.

La estructura del acuerdo se fundamenta en:

- Plan de acciones para la mejora de la formación profesional ocupacional
- Plan regional para el empleo de la mujer
  - medidas de carácter transversal;
  - programas para la mejora de la empleabilidad;
  - conciliación de la vida familiar y profesional;
- Facilitar el acceso al primer empleo
- Acciones contra el paro estructural
  - plan integrado de empleo;
- Acciones para el empleo de trabajadores discapacitados

---

<sup>18</sup> [http://www.jccm.es/imclm/Insercion-Laboral-y\\_358.0.html](http://www.jccm.es/imclm/Insercion-Laboral-y_358.0.html)

- Promoción de nuevos sectores y nuevos empleos
- Cooperación regional-local en políticas de empleo
- Red regional de orientación para el empleo
- Seguimiento y evaluación

Programas de inserción laboral del Instituto de la Mujer

Para fomentar el espíritu empresarial se realizan los siguientes programas:

- Programas para las mujeres empresarias y emprendedoras;
- Acciones de los centros de la mujer;
- Formación especializada.

Para aumentar las oportunidades de empleo y promover la formación profesional se desarrollan:

- Programa Innova (organización de acciones formativas en ocupaciones demandadas por el mercado laboral).
- Educación en las zonas rurales.

Con respecto al desarrollo en la vida laboral y familiar se realizan:

- Programa Kanguras (es un servicio gratuito de apoyo por parte de personal cualificado para mujeres con personas dependientes a su cargo);
- Financiación para obtener el permiso de conducción.
- Otras medidas son:
  - o Auxilios para la concordancia entre la vida profesional y familiar.
  - o Asistencia por parte de las empresas para sus trabajadoras y trabajadoras.
  - o Diversidad de opciones profesionales.
  - o Promoción para la contratación.
  - o Apoyo en la creación del autoempleo.
  - o Educación y orientación.
  - o Seguridad laboral.

## *2.10. La promoción del empleo en la comunidad de Castilla-La Mancha*

La comunidad autónoma de Castilla-La Mancha se preocupa por incentivar de todas las maneras posibles, la incorporación de las mujeres en diferentes áreas. Entre las actividades que se desarrollan se destacan:

- El fomento de la estabilidad y la calidad del empleo, especialmente para los grupos a los que se les dificulta conseguir un contrato indefinido. El auxilio que destina el Instituto de la Mujer es de 4.200 euros para el desarrollo de estas actividades. Para obtener más información Sepecam facilita diversos soportes, entre ellos uno muy útil, Internet: <http://www.sepecam.jccm.es/>.
- Título aval: es una ayuda para las mujeres y los hombres que desean participar en las actividades del Sepecam. El auxilio entregado a las mujeres es de 4.800 euros.
- Sepecam brinda ayudas en la creación del autoempleo por medio de varias actividades que serán descritas a continuación.
- Impulso del autoempleo para la mujer, destinando una inversión de 18.000 euros aproximadamente.
- Subvenciones del 70 % en promedio de la inversión que haya sido aprobada, como ayuda para las mujeres participantes en programas de educación, además, acceso a estas ayudas parcialmente, y auxilios para el sustento económico mejorando su calidad de vida familiar y laboralmente.
- Promoción del autoempleo para mujeres empresarias, con una inversión de 18.000 euros.
- Constitución y promoción de empresas, cooperativas y sociedades formadas por mujeres, contando con un 60% de las inversiones aprobadas (con un máximo de 900.000 euros).

Otra de las formas en que la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha promueve el empleo es con la formación y consultoría, facilitando becas en diferentes sectores empresariales. En ese sentido se promueve la integración de los jóvenes en empresas de la región como asistentes por un periodo de seis meses. Los hombres pueden acceder hasta los 30 años y las mujeres indefinidamente.

Con respecto a la formación y orientación, la comunidad de Castilla-La Mancha ofrece programas mixtos de educación y empleo, afianzando la formación teórica en combinación con la práctica profesional en el contexto productivo real. Otra de las ayudas que se ofrece para formación ocupacional en la comunidad de Castilla-La Mancha por medio del Instituto de la Mujer, destina 10 euros al día para las mujeres que se encuentren en riesgo de exclusión social con familia, niños menores de seis años y las personas que dependan de ellas.

También se brinda especial atención a los programas de seguridad laboral, a través del Plan de acciones para la seguridad y salud laboral en la comunidad de Castilla-La Mancha 2004-2007, en el que se incluye la observación de género en las medidas destinadas a mejorar la seguridad y la salud en el trabajo tales como por ejemplo:

- Planes de visita: evaluación de riesgos que afecten a las mujeres que trabajan.
- Acciones de investigación: incluye el desarrollo de una investigación de las condiciones de trabajo y un análisis de la situación de la mujer trabajadora.
- Formación en temas de prevención de riesgos laborales.

### *2.11. Publicaciones del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha<sup>19</sup>*

El Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, publica la revista "+ Igual" con miras a ampliar la igualdad entre todas las personas, hombres y mujeres. En sus páginas, se publican acontecimientos importantes para la igualdad de oportunidades como la aprobación de la Ley de igualdad del Gobierno de España, o el Plan de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de Castilla-La Mancha.

Diferentes expertos y profesionales dejan huella en esta revista, de forma que se puedan recoger opiniones e ideas sobre diversas cuestiones que afectan a las mujeres.

### *2.12. Información disponible sobre la prevención del abuso y las mujeres maltratadas<sup>20</sup>*

La ley 5.<sup>a</sup> de 2001, que trata la prevención del abuso y las mujeres maltratadas, incluye medidas para incrementar la sensibilización, prevención y atención de las víctimas en Castilla-La Mancha. Como una forma de control y suministro de información sobre los resultados de la política propuesta se establece que "el Gobierno de las Cortes, al menos con carácter anual debe redactar un informe sobre la violencia" (artículo 11).

El Gobierno de Castilla-La Mancha realiza por sexto año consecutivo el informe que está a disposición de las mujeres en el Instituto de la Mujer. De forma pionera en

---

<sup>19</sup> <http://www.jccm.es/imclm/Revista-Igual.610.0.html>

<sup>20</sup> <http://www.jccm.es/imclm/Informacion-Estadist.52.0.html>

este país dicha comunidad garantiza los derechos de las mujeres en situación de violencia, además de prevenir futuras conductas de violencia en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha.

Existen programas y recursos asignados a la administración regional con el fin de evitar abusos y proteger a las víctimas de la violencia y el abuso. También se encuentra en este informe el número de denuncias existentes, procedimientos penales y órdenes acordadas y comunicadas a la administración regional, así como los programas para la atención de la salud y la asistencia jurídica gratuita y las actividades llevadas a cabo por las autoridades regionales en la prevención y sensibilización contra la violencia hacia la mujer.

Por último están relacionadas otras iniciativas para apoyar y promover la inclusión social de las mujeres y de los niños afectados.

### *2.13. La legislación en el tema de las mujeres maltratadas*

Dentro de la legislación existen diferentes normativas como la autonómica, la estatal, la europea y la internacional.

La normativa autonómica y la internacional, son las que están directamente relacionadas con el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.

Normativa autonómica<sup>21</sup>:

La legislación autonómica respaldada por la Junta de comunidades, bajo el Consejo de Administración, promueve la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, la plena integración social y la superación de todas las discriminaciones en el ámbito laboral, cultural, económico y político.

Su principal función es regular el empleo y las relaciones laborales, la prevención e intervención ante la violencia de género, la conciliación de la vida laboral y familiar y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

Normativa internacional<sup>22</sup>:

Dentro del marco de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), se encuentran los textos que garantizan la igualdad entre hombres y mujeres.

---

<sup>21</sup> <http://www.jccm.es/imclm/Normativa-Autonomica.89.0.html>

<sup>22</sup> <http://www.jccm.es/imclm/Normativa-Internacio.317.0.html>

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) se define como una asociación de gobiernos global que facilita la cooperación en asuntos como el derecho internacional, la paz y la seguridad internacional, el desarrollo económico y social, los asuntos humanitarios y los derechos humanos.

La Organización de las Naciones Unidas, por medio de la normativa internacional pretende confirmar su fe en los derechos humanos fundamentales, la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de naciones grandes y pequeñas.

La Declaración Universal de Derechos Humanos incluye el principio de igualdad y no discriminación por razones de sexo y dice que “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna a igual salario por igual trabajo”.

En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales la ONU reconoce “el derecho a que todos se beneficien de un juicio con las debidas garantías de empleo” y establece que “debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual”.

La convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer denuncia la discriminación contra la mujer en todas sus formas, y conviene en que su política está encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y presenta la declaración sobre la protección de las mujeres y los niños en los conflictos armados o de emergencia.

#### 2.14. Centro de documentación<sup>23</sup>

El centro de documentación del Instituto de la Mujer es un lugar donde se compila, estudia y divulga la información relacionada con temas de interés sobre la igualdad y los derechos de la mujer, además de otros temas varios de interés comunitario, nacional e internacional entre el género.

El centro de documentación cuenta con más de 4.600 trabajos, folletos, leyes y jurisprudencia, revistas, material audiovisual, y todo lo relacionado con las campañas

---

<sup>23</sup> <http://www.jccm.es/imclm/Centro-Documentacion.544.0.html>

de sensibilización que promueve el Instituto de la Mujer. Está ubicado en la sede del Instituto de la Mujer en Toledo (Cuesta Colegio de las Doncellas, s/n) el acceso es libre y gratuito, de lunes a viernes de 9:00 a 14:00 horas.

### **3. Estudio de caso de la comunidad autónoma de Cantabria: plan de Cualificación y Formación Profesional<sup>24</sup>**

El objetivo principal del Consejo de Formación Profesional de Cantabria es el progreso y desarrollo de una sociedad enfocada en la superación académica, profesional y laboral; de allí se generarán cambios positivos en las áreas económica y personal, aportando un beneficio mutuo. El plan de Cualificación y Formación Profesional de Cantabria es el medio principal para que este objetivo sea alcanzado, creando las bases para la formación de un sistema integral y alcanzando el compromiso adquirido con la sociedad de Cantabria.

#### *3.1. Memoria anual del ejercicio 2006 - Actuaciones desarrolladas en el ejercicio 2006<sup>25</sup>*

El 22 de junio de 2006 se aprobó el plan de Cualificación y Formación Profesional de Cantabria, las prescripciones técnicas se adjudicaron a través de la empresa Magnavista Publicidad SL, al igual que su edición y difusión, definición de diseño y logotipo.

Las conversaciones entre la Consejería de Educación, el servicio cántabro de empleo y las organizaciones sindicales UGT (unión general de trabajadores) y CC.OO (Confederación Sindical de Comisiones Obreras) favorecieron la formación profesional para el empleo en IES (institutos de educación secundaria).

---

<sup>24</sup> GOBIERNO DE CANTABRIA, CONSEJO DE FORMACIÓN PROFESIONAL, *Memoria anual del ejercicio 2006*

<sup>25</sup><http://www.empleacantabria.com/formacion/planformaci%C3%B3nprofesional/PLANFPCANTABRIA2007-09%5B1%5D.pdf>

<http://www.empleacantabria.com/formacion/planformaci%C3%B3nprofesional/memoriaanual2006.pdf>

<http://www.empleacantabria.com/formacion/planformacionprofesional.htm>

Como fruto de esta impartición durante el año 2006 y 2007 se desarrollaron cursos formativos como:

- electricidad, preparación y aplicación de pinturas industriales;
- control numérico por computadora;
- manipulación de alimentos;
- Internet;
- curso del idioma alemán.

Se planificó la formación del año 2007 sobre el proyecto del decreto del centro integrado de formación profesional N° 1 de Santander, que regula la estructura, organización y funcionamiento del Instituto Cántabro de Evaluación y Acreditación (ICEA).

### *3.2. Evaluación del grado de cumplimiento del programa de actividades 2006*

El programa de actividades 2006 procuró entre otros: impulsar el inicio de conversaciones referentes a la formación educativa profesional y laboral entre las administraciones competentes y los IES, a fin de que los títulos de la formación profesional y sus respectivos certificados lleven asociado el carnet correspondiente y motivar desde el Consejo de Formación Profesional a que la oferta pública de empleo de las administraciones públicas, fuera desviada a los títulos académicos de formación profesional y a los certificados de profesionalidad. Este programa fue aprobado el 30 de noviembre de 2005 por el Pleno del Consejo de formación profesional de Cantabria, por lo tanto a partir del año 2006 se desarrolló satisfactoriamente.

### *3.3. Estado y situación de la formación profesional en la comunidad autónoma de Cantabria*

Familias profesionales

El Ministerio de Educación y Ciencia de Cantabria tiene 19 familias profesionales, de 22 que hacen parte de la comunidad autónoma de Cantabria, según la siguiente relación:

Tabla 1. **Distribución del alumnado por cada familia**

<b>Código</b>	<b>Familias profesionales - ciclos presenciales</b>	<b>Alumnado 1º curso</b>	<b>Alumnado 2º curso</b>	<b>Alumnado total</b>
ACA	Actividades agrarias	81	58	139

AFD	Actividades físicas y deportivas	78	43	130
ADM	Administración	636	190	1051
ARG	Artes gráficas	36		36
COM	Comercio y <i>marketing</i>	145	15	247
CIS	Comunicación, imagen y sonido	25		40
EOC	Edificación y obra civil	94	73	167
ELE	Electricidad y electrónica	368	252	675
FME	Fabricación mecánica	229	166	425
HOT	Hostelería y turismo	171	51	289
IMP	Imagen personal	199	94	320
INA	Industrias alimentarias	36	11	53
INF	Informática	269	198	467
MAM	Madera y mueble	32	11	47
MVA	Mantenimiento de vehículos autopropulsados	279	146	441
MSP	Mantenimiento y servicios a la producción	128	83	231
QUI	Química	81	17	118
SAN	Sanidad	518	70	851
SSC	Servicios socioculturales a la comunidad	278	148	495
	<b>Total</b>	<b>3.683</b>	<b>1.626</b>	<b>6.222</b>

### 3.4. Inserción laboral

La formación profesional en el ámbito del sistema educativo es muy completo, se adoptan y producen medidas todo el tiempo con el fin de preparar a los alumnos en un campo profesional; durante la realización del módulo de formación en los centros de trabajo (FCT), la superación y capacidad del alumno es supervisada por un tutor que determina finalmente el progreso profesional, tanto académico como laboral, obteniendo su título correspondiente para desempeñar un puesto de trabajo real. Entre los años 2004 y 2005 se titularon 2.261 personas.

### 3.5. Oferta formativa del centro integrado de formación profesional Nº 1 Santander

En las publicaciones del decreto 76 de 2006 (BOC 30 de junio) la Consejería de Educación, crea el Centro Integrado de Formación Profesional Nº 1 de Santander,

así se asegura una oferta modular y flexible de enseñanza profesional y laboral, orientadas a la formación de empresas tales como: electricidad y electrónica, fabricación mecánica, transporte y mantenimiento de vehículos, conforme al anexo I del RD 1128 del 5 de septiembre de 2003.

En la actualidad, la formación para el empleo dirigida a la población trabajadora ocupada y desempleada, se imparte a través de familias profesionales y bajo los siguientes programas:

- Familia profesional de mantenimiento de vehículos autopropulsados:
  - CFGM (ciclo formativo de grado medio) de carrocería;
  - CFGM de electromecánica;
  - CFGS (ciclo formativo de grado superior) de automoción;
  - CFGS de mantenimiento aeromecánico;
  
- Familia profesional de fabricación mecánica:
  - CFGM de mecanizado;
  - CFGS de producción por mecanizado;
  
- Familia profesional de mantenimiento y servicios a la producción:
  - CFGS de prevención de riesgos profesionales;
  
- Familia profesional de electricidad y electrónica:
  - CFGM equipos e instalaciones electrotécnicas;
  - CFGM de equipos electrónicos de consumo;
  - CFGS de desarrollo de productos electrónicos;
  - CFGS de instalaciones electrotécnicas.

De todas formas se está diseñando la oferta de formación profesional para el empleo del año de 2007.

### *3.6. Estado y situación de la formación profesional para el empleo en la comunidad Cantabria actualmente*

A través de Emcan, Servicio Cántabro de Empleo y la Consejería de Industria, Trabajo y Desarrollo Tecnológico, se han realizado diferentes gestiones para la formación continua del profesional ocupacional, mediante varias publicaciones oficiales, relacionadas a continuación:

- orden IND/1/2006 de 2 de enero
- orden IND/33/2006 de 6 de abril
- orden IND/43/2006 de 17 de julio
- orden IND/44/2006 de 18 de julio
- orden IND/46/2006 de 21 de julio
- orden IND/52/2006 de 2 de noviembre.

- *Normativa reguladora y financiación*

La gestión del plan de formación e inserción profesional y formación continua, han sido transferidos a la comunidad autónoma Emcan, Servicio Cántabro de Empleo, regulado por el Real Decreto 631 de 1993 y formación continua, por el Real Decreto 1046 de 2003 y las órdenes del MTAS (Ministerio de Trabajo e Inmigración) 2783 de 2004 y 2782 de 2004 del 30 de julio, que establecen que todas las acciones en él incluidas, son competencia del órgano que las gestione, por lo tanto Emcan, debe determinar a través de convocatoria, las bases reguladoras para la formación profesional ocupacional y formación continua en Cantabria, cofinanciada por el Fondo Social Europeo (FSE) cuyas acciones incluidas en los presupuestos de gastos, significan ayudas a la inversión como: adecuación a las estructuras formativas y apoyo para las acciones en la nueva cultura del empleo. La financiación de estas órdenes se ha efectuado con fondos del estado y fondos del gobierno de Cantabria.

- *Con fondos del Estado*

Se utilizaron los fondos asignados en el año 2006 por el Estado a través de la Conferencia Sectorial para Asuntos Laborales, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, así:

- orden IND/1/2006 2 de enero
- orden IND/43/2006 17 de julio
- orden IND/44/2006 18 de julio

A través de estas tres órdenes se han financiado acciones de formación profesional ocupacional continua, de carácter anual y plurianual consistentes en:

1. Impartir cursos de formación profesional ocupacional en el plan FIP (plan de formación e inserción profesional) a través de las siguientes órdenes:

- orden IND/1/2006 con 5.000.000 €
- orden IND/43/2006 con 4.986.000 €

Finalmente en total en el plan FIP de Cantabria se han invertido 3.586.000 € para el año 2006, 1.400.000 € para el año 2007, para un total de 9.986.000 €.

2. Impartir cursos de formación continua, mediante contratos de programas de formación de empleo, a través de la orden:

- orden IND/44/2006 con 6.000.000 € (2006 - 2007)  
4.500.000 € para el año 2006  
1.500.000 € para el año 2007

- *Con Fondos del Gobierno de Cantabria sin cofinanciación externa (FSE)*

Con fondos propios de la comunidad para las acciones previstas como nueva cultura del empleo, realizados por Emcan, se han efectuado inversiones a través de dos órdenes así:

- Orden IND/46/2006, se conceden ayudas a los centros colaboradores de formación profesional, como: adecuación y modernización de las estructuras y sistema de calidad, verificado (ISO 9000). Financian 430.000 € para el año 2006.
- Orden IND/52/2006 del 2 de noviembre, aprobación de la convocatoria en el programa de nueva cultura del empleo por entidades sin ánimo de lucro, encaminados a reducir la inactividad del trabajo, modernizar, aumentar y favorecer las instituciones de trabajo, fomentar la creación de empresas, mantener diálogos e informada a la población para el aprendizaje. Financian 266.667 € para el año 2006 - 2007.

En conclusión, en el año 2006 y con miras a la ejecución en el año 2007, se hizo una inversión de formación profesional convocada por el Emcan por la suma de 22.959.300 de euros de los cuales el 69,6 % fueron fondos del Estado y el 30,4 % son fondos de la comunidad autónoma de Cantabria.

El importe total de 22.959.300 € fue distribuido así:

59,6 % formación profesional

33,1 % formación continua

7,3 % información y orientación profesional

### *3.7. Escuelas taller, casas de oficio, talleres de empleos y unidades de promoción y desarrollo*

Se pretende realizar programas mixtos de empleo y formación para mejorar el nivel ocupacional de jóvenes y desempleados, facilitando su integración en el mercado laboral a través de escuelas y casas de taller y unidades de promoción de desarrollo según la orden IND/14/2006 del 3 de marzo de 2006. Para tal efecto se dispuso la suma de 3.752.095 € para el 2007 y 1.800.000 € para el año 2008.

La financiación de dichos talleres se realiza con fondos estatales que se asignan anualmente a la comunidad autónoma de Cantabria. Con estos fondos funcionan nueve escuelas de taller, cinco talleres de empleo y la unidad de promoción y desarrollo. A lo largo del año 2006, se registran en los oficios del Emcan 1.658 contratos de formación profesional.

### *3.8. Datos referentes a las acciones de formación profesional ocupacional y formación continua año 2006*

Los datos sobre las acciones y alumnos participantes en el año 2006 según lo dispone el Emcan, hacen referencia a 504 acciones de formación, es decir, 22 familias profesionales. Obsérvense los siguientes resultados:

- Alumnos beneficiados 5.425, 102 cursos son de medio ambiente, nueve horas; para un total de 83.187 horas de formación.
- De las 5.425 personas que finalizaron la acción de formación profesional ocupacional, 30 eran discapacitados, 296 eran inmigrantes.
- Se impartieron cursos de industria textil, servicio a la comunidad, y turismo y hostelería.

### *3.9. Acciones complementarias y de acompañamiento a la formación*

Las 20 acciones aprobadas por la orden IND/44/2006 del 18 de julio, que dan comienzo en el año 2006 y finalizan en el año 2007, son:

- Detección de necesidades formativas de empresa, salud, ambiente, logística de transporte y formación sector femenino.
- Estudio de necesidades por motivar a los trabajadores de Cantabria (2007-2009).

- Estudio para la detección de personas discapacitadas, necesidad en el sector rural, y de construcción.
- Estudio sobre adaptación de los centros de formación para aumentar su flexibilidad y capacidad de respuesta.

### *3.10. Acciones incluidas en la nueva cultura de empleo*

Las cuatro acciones aprobadas por la orden IND/52/2006 de 2 de noviembre son: el servicio móvil de información y asesoramiento profesional, la ampliación del proyecto de difusión del Sistema Nacional de Cualificación con aplicación telemática, la orientación para un empleo de calidad y la mejora del nivel de competencia básica (literacia) en la capacidad de empleo entre la comunidad. Tras el análisis de los resultados del plan de Cualificación y Formación Profesional de Cantabria 2006, se desarrolló el mismo para el periodo 2007-2009 que se describe a continuación.

### *3.11. Situación general actual Plan de Cualificación y Formación Profesional de Cantabria 2007 - 2009*

La sociedad de conocimiento es el camino que describe el progreso, supera las barreras que imposibilitan el crecimiento económico, laboral, social, cultural, científico y político de una sociedad. El Consejo Europeo en la Cumbre de Lisboa (marzo 2000) se enfoca en la necesidad del cambio como una adquisición y gestión de información que deberá ser transmitida a la sociedad como recurso humano y este a su vez, debe adquirir el compromiso como única estrategia para optimizar la formación, productividad y competitividad de las organizaciones encargadas de promover el progreso profesional y el bienestar de los trabajadores.

El aprendizaje permanente se concentra en varios acuerdos programados con la Unión Europea, enfocando como objetivo el desarrollo económico-productivo, actualizando conocimientos y avanzando en la tecnología como único elemento clave de la estrategia del aprendizaje permanente, y orientando el programa hacia la promoción del valor, la información, el incentivo y el acceso a nuevos métodos, para facilitar la comunicación e información apoyados por las instituciones encargadas (pymes) del plan de Cualificación y Formación Profesional de Cantabria.

Con respecto al marco europeo el plan de Cualificación y Formación Profesional de Cantabria esta enfocado en el artículo 150 del Tratado de Ámsterdam, que determina el Sistema de cualificación y formación profesional por territorios. Por lo

tanto las políticas europeas se encargan de que cada país tenga su propia estrategia de aprendizaje, adaptándose a su sistema de formación profesional.

En el periodo 2000-2006 se tomaron medidas de prevención y lucha contra el desempleo, promoviendo el aprendizaje y actualización, no obstante asumiendo algunos riesgos como: calidad, información, refuerzo de inversión, investigación y desarrollo.

Ya en el marco estatal y autonómico el plan de Cualificación y Formación Profesional de Cantabria debe desarrollarse en un marco de competencia determinado por el Estado, el cual esta sujeto a normas que delimitan el terreno de actuación como:

- red pública única
- estructura productiva
- competencias profesionales

Cantabria deberá desarrollar los procedimientos concretos en su territorio, mirando siempre el beneficio mutuo, asegurando la orientación y formación profesional garantizada por la red de oferta integrada.

### *3.12. Análisis de la situación socioeconómica y laboral de Cantabria*

Cantabria ha tenido un crecimiento económico bueno. A pesar de estar por debajo de la media nacional, la economía crece cada día generando empleo y estudio. El nivel de crecimiento económico es alto, especialmente en los sectores de construcción, servicios e industria. En el sector primario Cantabria ha generado la actividad pesquera mejorando la productividad. En el sector industrial el aumento de las inversiones extranjeras es la clave para el desarrollo y modernización de la industria competitiva.

En el sector de construcción, servicios y exterior, el crecimiento es favorable. Gracias a la ampliación de la Unión Europea en mayo de 2004, Cantabria dejó de ser competencia en el sector de trabajo y ahora será competencia en calidad y cualificación de los ciudadanos.

Entre los datos generales de la comunidad autónoma de Cantabria se destaca que el crecimiento de la población es considerable debido a los procesos de inmigración. Cantabria cuenta con 102 municipios de los cuales diez son rurales, Santander su

capital, cuenta con 183.799 habitantes. Asimismo se identifican dos importantes procesos demográficos: el proceso de periurbanización, en el que la población está más propensa a dejar los núcleos de población más grandes y se dirige hacia municipios próximos, y el proceso de declive demográfico, que afecta algunos espacios rurales ya que por su ubicación y características orográficas están afectados por la desvitalización económica y humana, por el auge de la litoralización.

Entre tanto el mercado de trabajo en la comunidad de Cantabria está sujeto al ritmo de creación de empleo, el cual ha sido satisfactorio, sin embargo, la participación femenina es escasa ya que se presenta más desempleo en este sector, y de la misma manera la edad también influye en la contratación de personal, aunque en la Cumbre de Lisboa del año 2000, se determinó el máximo de edad para laborar que va desde 55 hasta los 64 años.

En el entorno internacional la lucha contra el desempleo hace cada día, que la modificación de los proyectos socioeconómicos sea un reto contra la globalización tecnológica, que avanza permanentemente y que hace que los trabajadores corran el riesgo de quedar excluidos del mercado laboral internacional.

Para evitar que la competitividad deje fuera a los trabajadores se debe hacer un enfoque en la cultura del aprendizaje permanente, que forma parte de la actualización laboral del medio. El enorme dinamismo que implanta la creación de empresa, tiene nuevas exigencias de competencia profesional como son: la actualización de conocimientos tecnológicos, la autonomía y capacidad de decisión y la flexibilidad para desempeñar los diversos puestos de trabajo en los que predomina la renovación tecnológica.

El entorno en el que se desarrollará la nueva sociedad de aprendizaje permanente, solo exigirá una inteligencia cada vez más distribuida, es decir, la capacidad de aprender cada vez abarcando mercados globales. Igualmente, es un hecho que las intervenciones políticas abordarán el desarrollo de planes de cualificación y formación profesional, con el fin de conocer cuáles son las cualificaciones que se requieren para incursionar en el mercado laboral, qué procesos pueden lograr esto y cómo se deben reconocer.

### *3.13. Caracterización y descripción de varios subsistemas de formación profesional en la comunidad de Cantabria*

Como introducción al tema se presentará un resumen de la situación académica en la comunidad de Cantabria así:

En la formación profesional reglada se observa el descenso de alumnos en los ciclos formativos de grados superiores. En la formación profesional ocupacional continua, participan más mujeres que hombres y en los municipios con mayor población se nota el orden decreciente en los cursos de formación. El nivel académico predominante es el de enseñanza media, es decir, bachillerato y niveles de formación profesional. Concluyendo, los grupos de desempleados, por un afán de superación y supervivencia han recibido más formación académica laboral. En los grupos de empleados administrativos se observa una mayor fluctuación año tras año.

Tras un diagnóstico estructural realizado a la formación profesional autónoma, se determina que a través de una gestión eficaz, la adecuada elaboración de contenidos básicos, el desarrollo y adaptación de los contenidos de la oferta formativa, la información, orientación y selección, la actualización de competencia tecnológica, la adecuación de los materiales académicos y laborales, la información, difusión, conocimiento del sistema integral, la colaboración de las organizaciones sindicales, el incremento de la demanda de formación profesional, y la relación adecuada de los recursos económicos disponibles, se ha logrado una intervención satisfactoria por parte de la comunidad en el desarrollo de los programas de formación profesional. La evaluación de la calidad y eficacia del sistema se verá potenciada por la optimización de las anteriores características.

Como conclusión de los análisis de los factores en los subsistemas de formación profesional se puede observar que se requiere una dirección unificada que se haga responsable de la planificación e implantación de la política de cualificaciones y de formación profesional, mejorando la relación entre las administraciones de formación profesional y, sobre la oferta formativa con la proyección social de la formación profesional. Con la financiación de la formación profesional, la conclusión del análisis de los factores en los subsistemas de formación profesional, es la promoción e integración de los recursos públicos, afrontando y estableciendo un programa de renovación y reposición.

### *3.14. Principios, justificación, estrategias y objetivos del plan de Cualificación y Formación Profesional*

La finalidad principal es mejorar la oportunidad y condición de acceso a la formación profesional, aprovechando los recursos existentes para optimizar la calidad. Todo ello conduce a un objetivo general que es generar los impulsos necesarios para consolidar en Cantabria un sistema integral de formación profesional. La cualificación y acreditación determinan reformas generales y convenientes para garantizar el sistema integral de formación. Los objetivos específicos del plan corresponden a un diagnóstico realizado en el ámbito de necesidades de formación y principalmente pretenden promover el incremento de competitividad de las empresas y la economía en Cantabria y ubicar a niveles de calidad homologable, la formación profesional, contribuyendo a la mejora de la oportunidad de empleo y, promover el incremento de inversión empresarial.

Tras el enfoque de estos objetivos se determina la estrategia del plan, que es la evaluación y acreditación de la competencia de la población activa, asegurando las funciones necesarias para el desarrollo del mismo. Las funciones del sistema integral de formación profesional dependen de la evolución del sistema productivo que justifica a su vez la relación con el mercado laboral, lo cual no solo mejora la empleabilidad de la población formada, sino que aumenta la productividad en el área competitiva innovando didáctica y metodología.

Las funciones para un mejor desarrollo deben asegurar la identificación estándar de la competencia, adaptándolas a la realidad laboral, garantizando el estudio e investigación, elaborando diversos proyectos y desarrollando planos de calidad.

El mercado laboral y la formación profesional apoyada por proyectos políticos, son la estrategia principal para lograr empleo y ser competitivos; el estudio y análisis del mismo se convierten en tareas primordiales, ya que abren las puertas del desarrollo; sus funciones son: obtener y analizar toda la información de las instituciones de servicio público de empleo estatal (SPEE), elaborando diversos proyectos con base en criterios de investigación, desarrollo e innovación.

### *3.15. La participación de las instituciones en el sistema integral de formación profesional, cualificaciones y acreditación*

La gestión eficaz de los recursos públicos disponibles genera mejoras en la oferta formativa laboral y en la formación de la población, equipamiento de los centros y

formación del profesorado. La necesidad de una acción coordinada y planificada, equilibra los recursos humanos técnicos y económicos, para tratar globalmente un sistema integral de formación y orientación profesional, que hace referencia a un modelo y optimiza los recursos públicos, permitiendo la integración de diversas administraciones logrando la máxima rentabilidad.

El Consejo de Formación Profesional de Cantabria es el órgano de participación relacionado con la formación profesional que creará a la dirección unificada bajo la responsabilidad de la Consejería de Educación.

El objetivo principal es asegurar la promoción de las acciones de formación con un tratamiento global e integrado de los problemas, estableciendo la participación del Consejo de Formación de Cantabria para coordinar las políticas y necesidades del mercado laboral.

Las medidas que toma el gobierno de Cantabria a través de la consejería son: dictar la política directriz del sistema integral para alcanzar la combinación de los impulsos y los objetivos que se plantean.

Además de esto, es importante resaltar la participación y acreditación de las organizaciones empresariales y sindicales, siendo necesaria para lograr la formación profesional del sistema productivo, según la ley 5.<sup>a</sup> de 2000 sobre la cooperación de los agentes sindicales y empresarios, con los poderes públicos en las políticas formativas.

### *3.16. Sistema integrado de formación profesional*

El sistema integrado de formación profesional se basa en la idoneidad de los programas formativos, teniendo en cuenta criterios internos y externos para el requerimiento de la producción de empleo y gestionando, mediante objetivos comunes, la oferta formativa de los diversos subsistemas articulados en torno al Sistema Nacional de Cualificación Profesional.

La gestión de oferta formativa del subsistema de formación profesional reglada es la más consolidada, potente y sólida gracias a su experiencia y a pesar, de que no se aprovechan todos los recursos humanos y materiales. La oferta formativa de subsistema reglada para el empleo, implanta ciclos formativos de formación a distancia y procura llegar a alumnos fuera del sistema obligatorio y sin titulación. Sin

embargo, la formación profesional a distancia sigue siendo una oferta de modalidad tímida en la que se pretende desarrollar todas las posibilidades.

Para lograr esto se necesitan recursos humanos, técnicos y administrativos que justifiquen una red integrada de formación de enseñanza media en su máxima expresión, repartidas por toda la comunidad autónoma, y se precisan, revisión de mantenimiento, seguridad y renovación que regulen cada enseñanza. Los objetivos principales para impulsar esta formación integrada en la comunidad son: adaptar la actualización del equipamiento y materiales a los requerimientos didácticos actuales, actualizar el material didáctico con respecto a la integración del Sistema de Formación Profesional y desarrollar planos de mantenimiento integral.

En la oferta de ciclos formativos a nivel regional y local es necesario proporcionar nuevas competencias profesionales para los trabajadores, siendo imperiosa la creación de un compromiso social que dignifique las condiciones de trabajo, estimulando la demanda de formación hacia nuevas ofertas académicas y laborales y contribuyendo al desarrollo socioeconómico, especialmente en las profesiones con poca demanda.

La implantación de ciclos formativos tiene como base promover la lógica entre la demanda y la crítica, readaptando la oferta de formación específica de cada comunidad, tras analizar la ubicación territorial. Se busca crear ofertas de ciclos formativos e incrementar la formación profesional por medio de la renovación de la planificación y del progreso profesional, lo que conduce a que los ciclos formativos en Cantabria proporcionen la cobertura adecuada a la demanda de formación de la población activa.

También cabe destacar la implantación de oferta específica de formación a distancia, que se adapta a la disponibilidad de una formación no presencial, reuniendo la información suficiente y la calidad para obtener un título profesional. Este tipo de enseñanza mejora las oportunidades laborales de la población.

El refuerzo de la implantación de programas de garantía social, anteriormente programas de cualificación profesional inicial (PCPI) permite reducir el aumento del desempleo dando la oportunidad a los jóvenes de recuperar su formación a través de ciclos de grado de enseñanza media, desarrollando diversas modalidades para lograr una mejor adaptación con respecto a aptitudes y actitudes. Los formatos de iniciación profesional, formación para el empleo y talleres profesionales, encajan en

las necesidades de la población joven que busca su primer empleo. Esto asegura la oportunidad de ascender, actuar, recuperar la vía educativa y profesional de la comunidad.

### *3.17. Subsistema de formación profesional para el empleo*

Regularmente han coexistido dos subsistemas paralelos, el de formación continua y el de formación profesional ocupacional, con una financiación y participación de los interlocutores sociales, que proporcionan competencias profesionales para mejorar la empleabilidad de los trabajadores y la competitividad empresarial. La ley orgánica 5.ª de 2002, la ley general de empleo 56 de 2003 y la ley 38 de 2003 configuran un nuevo escenario que incide directamente en la evolución de los dos subsistemas.

En julio de 2004 el gobierno firmó la Declaración de Diálogo Social, Competitividad de Empleo Estable y Cohesión Social, con el compromiso de analizar el modelo actual de formación de trabajadores. Del mismo modo el 7 de febrero de 2006 se firma el IV Acuerdo Nacional de Formación Profesional para el Empleo, lo que justifica la transparencia y unidad del mercado, el fomento de la acción formativa, los cambios sociolaborales y la cultura de aprendizaje. La impartición de la oferta de formación para el empleo se articula a través de los centros de la administración pública; sus objetivos son: desarrollar la cultura, mejorar la calidad, fomentar la igualdad, impulsar el apoyo, favorecer la participación de las pymes.

Por otra parte existe la red de centros integrados de formación profesional, que debe servir a la articulación de una oferta formativa integrada que promueva la absorción e integración de los diversos subsistemas. El Real Decreto 1558 de 2005 de 23 de diciembre reglamenta los requisitos básicos de los centros integrados y su artículo 5.º señala la cualificación y recualificación de las personas en oferta de formación profesional, contribuyendo a la evaluación y acreditación de las competencias profesionales y estableciendo un espacio de cooperación entre el sistema y el entorno productivo al fomentar la igualdad real entre hombres y mujeres. Se propone impulsar una oferta integrada de formación que quede garantizada por una red de centros de titularidad pública, integrar y coordinar la oferta de formación y promover escenarios de investigación y desarrollo profesional.

Mientras tanto el plan de formación del profesorado del sistema integrado tiene cuatro componentes básicos que son: los conocimientos tecnológicos, técnicos didácticos, formación profesional y fundamentos científicos técnicos. Los fines de la

formación del profesorado serán actualizar la cualificación del personal, contribuir al desarrollo de la comunidad de Cantabria, dotar al sistema de una estructura profesional y reforzar la función de la formación de los profesores. La inversión económica para lograr esto exige un proceso de integración de estructuras en el que se beneficiarán los subsistemas, tras la creación de un plan integral de formación del profesorado que se llevará a cabo en centros de formación como: CIEFP (centro de innovación educativa y formación del profesorado), Emcan (servicio cántabro de empleo), CEARC (centro de estudios de la administración pública regional de Cantabria), SPEE (servicio público de empleo estatal), y Universidad de Cantabria, entre otros.

Otro aspecto a resaltar es el de la formación didáctica para tutores en las empresas de formación en el que se requieren dos condiciones: identificación en la empresa de puestos de carácter formativo, y seguimiento y evaluación de este proceso de formación suministrada por el tutor al centro educativo. Los objetivos son: brindar el impulso para que todos los tutores accedan a una formación didáctica y procurar un intercambio de puntos de vista sobre la FCT (formación en centros de trabajo) y tutores de centros educativos.

Adicionalmente es necesaria la formación de equipos directivos con el fin de mejorar el desempeño de los tutores, calificar la calidad de los programas educativos y mejorar la capacidad de gestión.

### *3.18. Sistema integrado de formación y orientación profesional*

Constituye funciones inherentes a un sistema integrado, identificando las aptitudes que informan sobre posibles alternativas de entrenamiento de técnicos en busca de empleo. Las dimensiones socioeconómicas revelan que un buen sistema debe facilitar el desarrollo personal y el ajuste de la empleabilidad; también debe atribuirse un cambio en la percepción de la actitud de la población como herramienta de formación permanente a lo largo de toda la vida. La información y orientación profesional facilita la toma de decisiones de los individuos, el ajuste de su empleabilidad al sistema productivo y contribuye a que la población comprenda el significado estratégico de la formación profesional.

Por consiguiente, se hace necesaria la creación de una red integrada de información y orientación que optimice la utilidad del sistema integrado de formación y

orientación profesional, utilizando los recursos destinados que garanticen una eficaz vida laboral.

### *3.19. Sistema integrado de cualificación profesional*

Está inspirado en el principio de igualdad y participación de los agentes sociales, y lo conforman dos elementos principales: el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y un sistema de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones profesionales, que se desarrollará de acuerdo con el progreso normativo del Estado. Como apoyo a este último eje existe el sistema integrado de cualificaciones y competencia profesional, que tiene una clara visión entre la competencia y las necesidades del mercado de trabajo.

Por otra parte el Catálogo Nacional de las Cualificaciones o Catálogo Modular Integrado de Formación es el instrumento que permite la integración de la formación y la adecuación profesional, generando la transparencia necesaria para facilitar la movilidad de los trabajadores y sensibilizando a la sociedad sobre la importancia y beneficios del catálogo nacional, el cual contribuye al incremento de la impermeabilidad entre los subsistemas y la realidad de Cantabria.

Asimismo el sistema de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las competencias profesionales permite que los trabajadores puedan ver reconocidas sus competencias y que exista un mayor ajuste entre la oferta y la demanda. Los títulos y certificados de formación profesional tienen validez en todo el territorio nacional.

## **4. Estudio de caso de la comunidad autónoma de Asturias: plan de Salud, Seguridad y Medio Ambiente Laboral 2007-2010<sup>26</sup>**

### *4.1. Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012*

El derecho a la vida y a la integridad es el objetivo primordial del gobierno empresarial para con sus trabajadores, el compromiso adquirido por todas las

---

<sup>26</sup> Plan de Salud, Seguridad y Medio Ambiente Laboral del Principado de Asturias 2007-2010.pdf

organizaciones para la prevención de riesgos laborales, según el artículo 40.2 de la Constitución con aprobación de la ley 31 de 1995 del 8 de noviembre, que llevó a la elaboración de un proyecto de seguridad y salud en el trabajo.

El 22 de abril de 2005 el Consejo de Ministros presentó un plan estratégico para mejorar la seguridad de cada individuo en el trabajo y así mismo reducir los accidentes laborales. A partir de este momento se han adoptado las medidas necesarias y suficientes, orientadas a la seguridad y bienestar de los trabajadores, evitando los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

El aumento de los recursos ha favorecido el desarrollo y avance de la seguridad y protección en materia preventiva, como consta en el documento Hacia una Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, que abarca el periodo 2007-2012. Dicha estrategia apunta al desarrollo en los próximos años por todas las instituciones implicadas, que pretenden diseñar el marco común y compartido de las acciones de prevención de riesgos laborales con las comunidades autónomas, el gobierno y los interlocutores sociales; de esta manera y con la colaboración de todas las entidades, se pretende conseguir los objetivos fijados, al ser una exigencia social, política interna e iniciativa para articular de forma adecuada la naturaleza de la competencia.

Reducir permanentemente los siniestros laborales, es el objetivo que está encaminado a mejorar progresivamente la seguridad y salud laboral, esto con el fin de movilizar a la sociedad española hacia una seguridad comprometida, dependiendo de los valores, actitudes y comportamientos, esto nos lleva a una nueva forma de actuación útil y eficaz para el desarrollo y solución de los problemas laborales desde ahora hasta 2012.

Todas las administraciones del gobierno, CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales), Cepyme (Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa), UGT (unión general de trabajadores) y CC.OO (Confederación Sindical de Comisiones Obreras), desempeñarán su papel en esta estrategia para la ejecución de los compromisos adquiridos con la sociedad.

Es importante mencionar la ejecución y práctica de las normas preventivas que la comunidad autónoma ha tenido, pues ha hecho parte de una participación decisiva en la elaboración de la estrategia como tal, respetando la competencia entre el Estado y la comunidad.

#### *4.2. Diagnóstico de la situación de la prevención de riesgos laborales en España<sup>27</sup>*

Los problemas existentes con relación a riesgos profesionales han hecho que las diferentes entidades empresariales presenten medidas oportunas, evitando así, accidentes graves; se puede decir que en los últimos diez años los resultados han sido satisfactorios ya que la preocupación social de no permitir riesgos es una cuestión primordial.

Se ha instalado un nuevo modelo preventivo en el sector emergente donde aparecen los auditores del sistema de prevención. La implicación de los sectores públicos, como la administración general del Estado, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo y las comunidades autónomas, ha desarrollado día a día una actividad productiva destacando la cooperación, responsabilidad y entrega de un grupo, pensando en el bienestar mutuo, siendo este uno de los aspectos positivos de la seguridad.

También vale anotar que por más que se han tomado medidas preventivas en cuestión de siniestro laboral en el sector privado, no se han cumplido las expectativas de seguridad en los accidentes de trabajo, pues no existe una visión global de riesgos. La información, investigación, incentivos económicos y formación, han sido débiles y dispersos, no se tiene el respaldo suficiente de las instituciones públicas lo que ha dado lugar a problemas como la integración de la prevención en la empresa y el cumplimiento de las obligaciones, con esto se busca adoptar medidas para perfeccionar la calidad y prevención de riesgos en nuestro país. Hasta el momento se le ha dado más atención a la seguridad que a la salud de los trabajadores.

#### *4.3. Objetivos generales*

Tras analizar la estrategia se concluyó que se deben considerar objetivos operativos que contemplan diferentes áreas como: salud política, educación, seguridad y consulta.

Entre otros se destaca reforzar las instituciones públicas dedicadas a la prevención de riesgos laborales como línea de actuación, es decir, alcanzar el fin perseguido.

---

<sup>27</sup> <http://iaprl.asturias.es/es/plan/index.html>

Entre los objetivos operativos y líneas de actuación se pueden nombrar las obligaciones adaptadas a la realidad pueden resultar de difícil cumplimiento para las pequeñas y medianas empresas como la pymes, que necesitan el apoyo de las instituciones de seguridad social, que aconsejan desarrollar nuevas medidas en el ámbito determinado de la construcción favoreciendo la microempresa que cuenta con hasta 50 trabajadores.

A la forma simplificada de seguridad, bien sea por servicio de prevención, ajeno o con recursos propios de seguridad, mediante documentos de términos comprensibles asegura el bienestar de los trabajadores.

Las microempresas que cuentan hasta con diez trabajadores incluirán acciones formativas según el epígrafe 6.6 del plan Nacional de Formación para obtener la formación necesaria, y asumir y desarrollar la prevención de riesgo, facilitando un asesoramiento público general, auditado por el proyecto experimental Prevea, que a su vez establecerá nuevos programas de actuación, evitando en el futuro sanciones por no seguir las condiciones exigidas en la seguridad laboral.

El INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo) como administrador de seguridad social velará porque se favorezca la difusión, conocimiento e información de los riesgos laborales para un mejor desempeño y cumplimiento de las normas, previniendo la seguridad y tranquilidad tanto de trabajadores como de empresarios.

Se promoverán modificaciones normativas necesarias para proveer auxilio, especialmente en las pequeñas y muy pequeñas empresas. Para mejorar las condiciones de trabajo en el área de la construcción, la ley reguladora de la subcontratación, garantizará un mejor funcionamiento de la seguridad y riesgo laboral de los trabajadores.

Se certifica a las empresas que cumplan con todos los requisitos que acreditan el buen manejo de la cartilla profesional, aprobada por la ley 42 de 2006 de 28 de diciembre, sobre presupuestos generales del Estado a que tendrán derecho los empresarios competentes. Las comunidades autónomas continuarán estableciendo programas de control, vigilancia y cumplimiento en el desarrollo y prevención de riesgos laborales

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud, realizará vigilancia, seguimiento e inspección a las empresas particulares que subcontratan para asegurar un eficaz

cumplimiento de prevención de seguridad y garantizar la efectividad del derecho de los trabajadores autónomos, además de asegurar una protección adecuada y salud que actúe conforme a la recomendación 2003/134/CE del Consejo del 18 de febrero de 2003.

Se enfocará la vigilancia y seguimiento en aquellas empresas donde se presentó un mayor porcentaje de siniestros; se pondrá en marcha el plan de renovación de equipos para asegurar el buen desempeño de la maquinaria; de la misma manera se revisarán los procedimientos de riesgo de los sectores de inmigración, agricultura y pesca, etc.; y se estudiará la viabilidad de suministrar la cartilla profesional de riesgos a estos sectores.

#### *4.4. Mejorar la eficacia y calidad del sistema*

El servicio de prevención ha arrojado buenos resultados, entre tres y cuatro empresas optaron por tomar sus servicios de seguridad, por este motivo se llevarán a cabo medidas para constatar su buen funcionamiento preventivo y se adecuarán recursos para un eficaz resultado, alcanzando el objetivo principal que es la calidad de los servicios.

Se otorgará una bonificación a aquellas empresas que decidan tener un servicio de prevención propio, ligado todo ello a criterios de calidad y resultados, en especial en los casos de dispersión geográfica de algunos centros de trabajo; adicionalmente se les brindará la asesoría y formación necesaria para el desempeño de funciones de nivel básico en prevención de riesgo.

Los servicios de prevención mancomunados deben dar resultados de eficiencia y calidad sobre la adecuada dotación de medios humanos y de materiales. Los criterios exigidos orientarán los servicios de prevención que se incorporaron, estableciendo un plazo para el cumplimiento de las obligaciones contraídas.

Los criterios de eficacia y calidad exigibles a los servicios de prevención, basados en "ratios" de medios humanos serán vigilados para asegurar la buena disposición de los interlocutores sociales para el buen funcionamiento de la seguridad de los trabajadores disponibles.

La vigilancia de la salud o medicina de trabajo deben ser reforzadas en la actividad sanitaria de servicios, orientación en actividad de vigilancia de salud y valorización

de actuaciones sanitarias. Se impulsará la formación de medicina laboral incrementando el número de especialistas de acuerdo con las necesidades de riesgos laborales, que serán asumidas por la empresa con recursos propios y con más de 500 trabajadores según las exigencias de los artículos 15 y 19 del reglamento de los servicios de prevención, y de conformidad con el Ministerio de Sanidad y Consumo.

#### *4.5. Fortalecimiento del papel de los interlocutores sociales en la mejora de la seguridad y salud*

El diálogo social se ha convertido en la vía clave para lograr acuerdos de negociación colectiva favoreciendo la implicación de empresarios y trabajadores, en actividades preventivas que tienen el objeto de promover el cumplimiento de las obligaciones, facilitando los derechos de información.

El ámbito sectorial es un medio para promocionar la salud y seguridad en el trabajo, teniendo la capacidad técnica adecuada en las actuaciones preventivas. Se visitarán empresas a través de personas especializadas para formar y capacitar empresarios y trabajadores según lo establecido en el artículo 37.3 de la LPRL (Ley de Prevención de Riesgos Laborales), y se acordará una vigencia según la evaluación anual del programa de prevención del convenio colectivo o acuerdo sectorial.

El ámbito territorial promoverá acuerdos análogos conforme a los criterios de los programas territoriales dirigidos a empresas con plantillas de 6 a 50 trabajadores, estableciendo plazos para la evaluación de las actuaciones desarrolladas.

#### *4.6. Financiación de los programas*

El gobierno financiará los programas sectoriales con la fundación para la prevención de riesgos laborales, según el apartado 3.2 del acuerdo elANC 2007 por el cual se incorporarán criterios y orientación en las negociaciones. Las actuaciones con microempresas tendrán como objetivo favorecer la mejora de la seguridad y salud laboral, estableciendo incentivos a través de un trabajador designado, cumpliendo las funciones del artículo 30 de la ley de prevención. Estos programas contarán con la financiación pública según su contenido y características de acuerdo con los artículos 18.2 y 36.2F de dicha ley y proporcionando una memoria anual sobre las actividades del servicio de prevención ajeno.

La renovación del servicio de prevención se negociará y se acordará según el artículo 5.3 de la LPRL. Se ampliará el plazo para la auditoría de obligaciones legales. En negociaciones colectivas se fortalece el compromiso del trabajador con el cumplimiento del plan de prevención y se precisan las competencias para promover pautas y convenios colectivos fijados en el estatuto de los trabajadores.

La administración general del Estado se compromete a constituir comisiones tripartitas, para que sean empresas representantes de los trabajadores. Se reforzará la seguridad jurídica de los empresarios con respecto al cumplimiento de las obligaciones preventivas, estableciendo mecanismos que satisfagan las indemnizaciones derivadas de accidentes de trabajo.

#### *4.7. Objetivos de las políticas públicas*

El primer objetivo de las políticas públicas es el desarrollo y consolidación de una auténtica cultura de prevención teniendo en cuenta la seguridad y la salud en el trabajo a la hora de diseñarse y desarrollarse y la calidad laboral, de salud, educación y formación industrial, integrando todo el conjunto de riesgos expuestos para los trabajadores, en especial los discapacitados y mayores de edad.

El programa de prevención y riesgo se impulsará en los niveles del sistema educativo, primaria, secundaria, bachillerato y profesorado, con materiales didácticos adecuados. También se pretende desarrollar una campaña de concienciación y sensibilización para reducir los siniestros laborales, en las microempresas y para los trabajadores autónomos y temporales, siendo a la vez una inversión rentable, puesto que aumenta la productividad y la economía española, en el marco de la calidad de condiciones laborales. Además se promoverá la implicación de los medios de información y comunicación audiovisual, celebrando convenios para su desarrollo y difusión en ocasiones especiales como el 28 de abril, Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

#### *4.8. Perfeccionamiento de los sistemas de información e investigación de seguridad y salud en el trabajo*

La información precisa y adecuada y la investigación, son herramientas de trabajo que favorecen el conocimiento de las causas de los siniestros laborales; para llegar a esto se analizarán los accidentes y enfermedades profesionales, se compararán los

informes y datos obtenidos de trabajadores accidentados con el fin de conocer a ciencia cierta los motivos y brindar soluciones a través de tratamientos preventivos.

Con respecto a la potenciación de la formación en materia de prevención de riesgos laborales se implantarán en el sistema educativo, la enseñanza obligatoria de prevención de riesgos profesionales y la formación profesional reglada, y se profundizará la información e investigación para actualizar los recursos preventivos. Asimismo la formación universitaria y de empleo se perfeccionará con la integración de los contenidos preventivos según el real decreto 395 de 2007 del 23 de marzo que regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

El refuerzo a las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales se promoverá por medio del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que reformará las medidas de prevención encomendadas en la ley 31 de 1995. También se profundizará la investigación y capacidad de estudio, se adecuará y fortalecerá la estructura administrativa, permitiendo la realización de una misión de nuevas funciones con relación a la inspección de trabajo y seguridad social, garantizando actuaciones y evaluaciones de los resultados obtenidos.

Por último, la administración de seguridad social impulsará las medidas necesarias para asegurar la colaboración y protección dispensada por las mutuas a los trabajadores en materia de accidentes y enfermedades de trabajo con las máximas garantías.

#### *4.9. Instrumentación, evaluación y seguimiento*

Se presentará un plan de acción incluyendo el calendario para el seguimiento de las acciones, evaluación y cumplimiento de los objetivos. La estrategia tendrá un periodo de vigencia entre el 2007 y el 2012, en el 2010 se hará una revisión intermedia.

El Instituto asturiano de Prevención de Riesgos Laborales (APRL) adquirió un compromiso con el gobierno según la ley 4.<sup>a</sup> de 2004 que ordena y planifica la prevención del riesgo laboral configurando y elaborando un plan como organismo autónomo que contempla intervención, promoción, prevención y evaluación de los riesgos laborales en todos sus ámbitos. No obstante, generar un cambio en los comportamientos de riesgo, exige un mayor control para lograr que los directivos de empresas comprendan que el recurso humano ha de permanecer siempre en

condiciones óptimas; para obtener estos resultados la formación, preparación técnica y capacidad de desarrollo debe ser primordial. La modernidad e innovación trae consigo la pujanza económica y a su vez disminuyen los siniestros laborales que en la realidad asturiana tiene un alto índice de incapacidad en espera de un esfuerzo por combatirlo.

#### *4.10. El objetivo y compromiso es con las instituciones implicadas que con su apoyo se impulsará el plan de Salud y Riesgo Laboral para un beneficio mutuo*

Durante un largo tiempo la dedicación, estudio, capacidad, responsabilidad y compromiso de todas las instituciones y empresas han logrado resultados satisfactorios, pues se ha reducido un mayor número de siniestros; el inicio de este avance se promulga con la ley 31 de 1995 sobre prevención de riesgos y enfermedades profesionales, casi en un 70 %, lo que conduce a determinar que el buen servicio de vigilancia, seguimiento y control ha prosperado. Sin embargo, aún hay una carga invisible y las enfermedades profesionales no se conocen lo suficiente para erradicarlas, a pesar de que se trabaja intensamente para conocer sus causas.

Se ha desarrollado un plan de conocimiento e información sobre riesgos de higiene y salud con el fin de lograr una visión más objetiva de las condiciones reales para la aplicación de normas de higiene laboral en todas las empresas y analizar sus resultados. Es necesario mejorar y generar nuevas actuaciones para avanzar en las investigaciones captando información de accidentes, accediendo a ellos y así prevenir el riesgo para el bienestar de los trabajadores.

El desarrollo de un nuevo plan de estrategia que señala los objetivos, recursos y expectativas de prevención pretende transformar el estilo de trabajo e incorporar nuevos proyectos como guía para futuras demandas de daños ocasionados.

#### *4.11. La participación en el desarrollo del plan de Seguridad, Higiene y Ambiente Laboral 2007-2010*

La cooperación de las diferentes instituciones como la ITSS (inspección de trabajo y seguridad social), la TGSS (Tesorería General de la Seguridad Social), la Dirección General de Salud, el Instituto Nacional de Silicosis y el Instituto Asturiano de la Mujer, quienes aportaron información y documentación para el desarrollo del plan de prevención de riesgos laborales

El análisis y diagnóstico de la situación de salud, seguridad y medio ambiente laboral conduce a reconocer áreas como el entorno socioeconómico en la existencia de riesgos, salud y seguridad, comportamiento y condición de trabajo.

#### *4.12. Conclusiones y recomendaciones de daños a la salud producidos por el trabajo*

La prevención de accidentes de trabajo es convergente; los daños a la salud como consecuencia de las condiciones laborales son muchos y de diferente clase. El análisis de este fenómeno en el año 2000 puso de manifiesto un alto porcentaje de siniestros laborales en la comunidad autónoma de Asturias, correspondiente al sector minero y de construcción, obteniendo un resultado negativo, preventivo en estos sectores. La incidencia de accidentes se presenta en los hombres. La principal característica de información sobre enfermedades profesionales en Asturias es la falta de correspondencia entre la morbilidad esperada. En el año 2005 se declararon 1.394 enfermedades con especialidad recidiva, ocupando el segundo lugar a nivel nacional.

Según una encuesta de condiciones de trabajo en el 2004 los trabajadores de Asturias consultaron con su médico los problemas relacionados con los riesgos laborales en los últimos años y todos fueron diagnosticados con enfermedades profesionales.

#### *4.13. Entorno socioeconómico y de empleo en la comunidad autónoma de Asturias*

Las proyecciones de población indican que Asturias seguirá perdiendo personas con capacidad de laborar en los próximos años. La mayoría está inactiva, la economía no es próspera y se presentan dificultades para ocupar a los jóvenes puesto que tras la reconversión económica, el sector industrial se ha visto afectado y la pérdida de empleos no ha sido compensada por otras ofertas de trabajo. La población trabajadora está afiliada al régimen general de seguridad social, también crece la afiliación a regímenes autónomos. Las mujeres trabajan en la parte administrativa, servicios generales y educación; los hombres en las minas y construcción; la población inmigrante es pequeña y muestra escasa capacidad laboral; la reducción de paro evolucionará favorablemente como respuesta a los sectores de construcción, hostelería y servicios. La mayor cantidad de pobladores están empleados en estas empresas que tienen un término medio de contratación en el entorno nacional

Sobre el comportamiento de los agentes laborales con relación a la prevención y condiciones de trabajo se puede anotar que las condiciones de trabajo no son muy claras debido a que los registros oficiales son escasos; la información existente en las evaluaciones de los servicios públicos no está disponible. Los trabajadores asturianos son activos sindicalistas; sin embargo, los problemas laborales se han reducido. Empero, el porcentaje de personas con contratos temporales es superior, los trabajadores están expuestos a humos, polvos, fibras, sustancias tóxicas, posturas forzadas y ruido. El análisis general hecho a estas condiciones de trabajo concluyen que la prevención de riesgos y enfermedades profesionales es necesaria y primordial; la escasez de una cultura preventiva ha sido denunciada en reiteradas ocasiones; no existen pautas de promoción y prevención de riesgos, no hay información ni formación en centros educativos ni empresariales sobre este tema.

#### Funcionamiento del sistema preventivo

La limitación más importante de prevención es la carencia de integración e información, la ley 14 de 1986, ley 31 de 1995 y el real decreto 39 de 1997 regulan la necesidad de un sistema de información integrado al igual que el decreto 32 del 2006 del Principado de Asturias que aprueba el reglamento de funcionamiento de prevención de riesgos laborales.

En conclusión la inexistencia de un sistema de información de registro de daños en la salud, de enfermedades profesionales y siniestros hacen imposible el crecimiento de la formación y progreso de una comunidad. Muchas son las instituciones que tienen los elementos necesarios y son de conocimiento público para hacer un buen plan de prevención de riesgos; desarrollarlo y ejecutarlo, depende de la buena voluntad y dedicación de todos, tanto de organismos del gobierno, como empresarios y trabajadores.

Si bien las empresas tienen la obligación de organizar su actividad preventiva, los trabajadores designados deben tener la formación y el conocimiento necesarios para actuar, sin embargo, en muchos casos se desconoce la actividad y estructura preventiva de las empresas.

El Instituto de Prevención de Riesgos realiza actividades de orientación y asesoría técnicas planificando las funciones de prevención con cada organismo para diferentes empresas. Las campañas publicitarias ocupan un lugar destacado pues allí se da informe detallado y claro sobre la prevención de siniestros, sus consecuencias y tratamientos. A finales del 2005 existían 75 servicios preventivos de

salud. Dado el escaso conocimiento y variabilidad de las prácticas en la prevención de riesgos de salud, se debía enfocar primordialmente la investigación para avanzar en el estudio de estos problemas y poder actuar de acuerdo con la necesidad.

El sistema educativo cuenta con una red de conocimientos integrada a las escuelas promotoras de salud de Asturias; se recomienda incluir la prevención de riesgos laborales al sistema educativo conforme al proyecto de EPS (Erasmus Policy Statement) dando prioridad al campo de daños y condiciones laborales.

#### *4.14. Plan de Salud, Seguridad y Medio Ambiente Laboral 2007-2010*

La salud de los trabajadores es un elemento principal de la salubridad pública, el cual es un bien protegido en el ordenamiento jurídico; la obtención de la prevención hace que el desempeño de las labores sea productivo y la mejora de la calidad y condiciones favorezcan la economía de Asturias incorporando un plan de proyectos, objetivos y funciones para el desarrollo y funcionamiento del mismo, como se menciona en los artículos 4.º y 8.º de la ley por la cual se crea el Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales.

Para alcanzar un horizonte futuro es preciso mejorar y ordenar los procesos de las instituciones para cumplir los objetivos preventivos, teniendo en cuenta líneas de estrategias como promover un enfoque global en el trabajo, reforzando la cultura de salud, combinando instrumentos de cooperación nacionales e internacionales. Sobre estas bases los resultados inspiran al plan de salud a fomentar sus servicios llevando promociones de salud, interviniendo directamente en los riesgos profesionales, cooperando y mejorando la capacidad técnica de los recursos humanos concebidos como una guía para la acción y revaluación de los resultados de las estrategias en los años 2005 a 2008.

#### *4.15. Estrategias, objetivos generales y específicos y líneas de actuación*

Las estrategias de actuación que impulsan los ejes a medio y largo plazo se concretan en objetivos generales en los que se aspira a reducir la incidencia de daños a la salud y mejorar el control de riesgos en el ambiente laboral, por medio de la organización del IAPRL (Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales) desarrollando la prevención de riesgos laborales y el apoyo empresarial.

Las estrategias son líneas de desarrollo proyectadas a cuatro y cinco años con un marco de ejecución desde el mismo momento en que se pone en marcha, potenciando las funciones de liderazgo y coordinación de las políticas de prevención, diseñando un sistema de formación, promoviendo la investigación sobre salud e higiene de enfermedades relacionadas con el trabajo.

La práctica de las estrategias siempre ha resultado favorable para todas las partes implicadas; el desarrollo de programas de prevención aspira a ampliar los seguimientos y análisis de accidentalidad laboral. Según estadísticas en el año 2005 Asturias presentó un índice de accidentes laborales del 19.013 siempre múltiples y complejos, en el sector técnico y humano, lo que lleva a seguir investigando las causas, no obstante, el esfuerzo, dedicación y compromiso por erradicarlas.

Nuevamente se organizó un equipo de trabajo para vigilar y hacer seguimiento a las empresas y detectar los motivos de los constantes siniestros. En una inspección realizada se comprobó la adecuación del sitio de trabajo y sus recursos, la modernización de la maquinaria, los planes de emergencia y la evaluación e información sobre técnicos de ergonomía y psicología.

El principal objetivo para activar un sistema de prevención y riesgo laboral es el estudio, evaluación y control de contaminantes químicos y cáncer laboral en Asturias, que en los últimos años ha sido el flagelo de la sociedad debido a la cantidad y variedad de gases tóxicos a que están expuestos los trabajadores. Además se ha comprobado que la expansión de cromo, níquel, hierro y acero afecta el sistema respiratorio, según estudio realizado por el real decreto 665 de 1997 que habla sobre la normativa y estudio de exposición cancerígena en químicos como percloroetileno, hidrocarburos, cloruro de vinilo y radiaciones ionizantes.

El diseño y aplicación de programas de intervención sobre sectores de alto riesgo definen e identifican los problemas en cuanto a maquinaria empresarial.

#### *4.16. Programa de prevención en trabajadores sensibles y vulnerables*

Obteniendo los registros colectivos de la población especial como discapacitados, inmigrantes y jóvenes susceptibles, se evalúa su comportamiento y capacidad de trabajo para instalarlos en centros especiales, incorporándolos a la vida laboral.

Establecer criterios de evaluación a la mejora y calidad del sector de prevención de riesgos laborales, es uno de los objetivos principales para el desarrollo de programas de inspección y seguridad implementado conjuntamente con la ITSS. La planificación y diseño de los programas de revisión y el cumplimiento del real decreto 171 de 2004, por el que se desarrolla el artículo 24 de la ley 31 de 1995, hace parte importante de los objetivos del programa.

La audición y evaluación de la gestión preventiva define los contenidos de captación de memoria anual para difundir las vías de acción y valorar los grados de riesgos e higiene. La evolución de calidad en la vigilancia define el conjunto de datos mínimos que contiene una historia clínica laboral, mediante prioridades como el protocolo de vigilancia de agentes anestésicos citostáticos, biológico y de riesgos específicos. Al mejorar la estructura y función de servicios de prevención de la administración pública se propone una adecuación de servicios elaborando un informe sobre la situación mancomunada de la administración del Principado de Asturias.

La implicación de todos los agentes que intervienen en la ejecución de los trabajos actúa con colegios profesionales y con el sector empresarial para el desarrollo de las actividades.

#### *4.17. Fomentar una cultura preventiva de formación de salud*

La prevención de riesgos se integra en todos los niveles jerárquicos de las empresas; la participación activa fomenta el desarrollo individual, mejorando la organización y condiciones laborales, diseñando e implantando programas de apoyo y seguimiento de planes en microempresas.

El estímulo de buenas prácticas de prevención se hace cada año, concediendo el premio Avelino Espeso Santiago, promoviendo la contratación con la administración pública del Principado de Asturias.

La necesidad de un sistema de información de daños nunca fue resultado en España, por tal motivo los trabajadores se han visto afectados en la seguridad de riesgos laborales, por lo tanto, se implantarán bases de datos integrales, se definirán responsabilidades de información y registro, se instaurará un sistema automatizado de demanda por tipo de riesgo y se pondrá en práctica el desarrollo paulatino de un observatorio de salud y seguridad ambiental dirigido a la población en general.

Los talleres de formación para médicos y enfermeras en el sector empresarial son una forma de prevención directa con empresarios y trabajadores; estarán capacitados para detectar enfermedades relacionadas con el trabajo y colaborando con la medicina especializada en cooperación con la autoridad sanitaria encargada de buscar y ubicar el por qué de las enfermedades profesionales.

Como objetivo de la cultura preventiva de formación en salud cabe resaltar la promoción y apoyo a la financiación de los centros de investigación que reúnan resultados eficaces, eficientes, y efectivos de las actividades preparadas, participando en proyectos de actuación y convocando anualmente un concurso para la implementación de los mismos. También es preciso estudiar las causas de accidentes graves y mortales en el centro de trabajo e “in itinere”.

Es prudente implicar al sistema sanitario en la gestión de las enfermedades de trabajo, procurando cumplir objetivos como: mejorar la detección de enfermedades laborales estableciendo una red de eventos centinelas, desarrollando el seguimiento y la investigación e incluyendo la historia laboral en los registros de tumores hospitalarios, y desarrollar un plan de formación continuada a distancia, siguiendo con la formación de más médicos por áreas sanitarias.

#### *4.18. Desarrollo del plan de ejecución*

Las actuaciones previstas en el plan señalan que se debe alcanzar en mediano y largo plazo una guía que resulte suficiente para implementar una estrategia que ponga en práctica todos los objetivos y planes de avance contra los problemas que se presenten a diario en el sector laboral. Esto se consigue comprometiendo los recursos propios y compartidos, ayudas financieras e instrumentos para la ejecución del plan, el cual se moviliza a través de recursos existentes en la red educativa y sanitaria de otras organizaciones.

En el programa anual de actividades, la ejecución se hace por medio de nexos entre las políticas; objetivos como la cartera de servicios, la programación de tareas y tiempos y las actuaciones, fueron aprobados por la junta rectora del instituto. Si se cumplen a cabalidad los grados de implicación de los actores externos como la cooperación, colaboración, competición y financiación, se logrará establecer prioridades tales como incidencias en las actividades de riesgo y reducción de la movilidad por enfermedad y accidente.

Los instrumentos de gestión se componen de una estructura orgánica que desarrolla los niveles del plan, los comités, áreas de planificación y convenios encargados de supervisar la evolución del programa, de acuerdo con el soporte administrativo y planificación de actividades, recurren a los convenios de colaboración entre instituciones públicas como la Dirección General de Salud Pública y la Universidad de Oviedo que aportan herramientas como la memoria anual de actividades y la evaluación estratégica del plan.

#### *4.19. Indicadores de seguimiento y evaluación.*

Los indicadores de seguimiento son evaluados con respecto a un conjunto de factores valorados cada año con resultados propios como, índices de morbilidad y mortalidad, enfermedades profesionales, accidentes con consecuencias traumáticas, incapacidades temporales y salud percibida.

En los indicadores de proceso intervienen: tipo de servicio de prevención, existencia y adecuación del plan de emergencia, vigilancia de salud, resultado del estudio higiénico integral, identificación de la población expuesta y evaluación de la adaptación de Asturias al real decreto 396 de 2006 de 31 de marzo, sobre la normativa del manejo de productos con amianto; así como el diseño del estudio sobre trabajadores discapacitados.

Los objetivos principales a seguir de acuerdo con los indicadores de evaluación son los resultados de la actividad establecida por la Dirección General de Función Pública, junto con las actuaciones de difusión de información y formación, creando grupos de trabajo y presentando nuevas propuestas.

Como estrategia para el desarrollo de todo el plan, se crean varios grupos de trabajo, se desarrollan actuaciones de colaboración, se inician cursos de formación, se toman criterios establecidos con convenios de seguridad y salud, se reevalúa el cumplimiento de la ley, se definen las propuestas y se encausan las condiciones de trabajo.

Otras estrategias que se tienen en cuenta y son importantes, son los grupos de investigación con financiación directa o indirecta, los programas de control de agentes cancerígenos y los documentos sobre estudios y avances científicos.

Los indicadores de estructura hacen parte de los recursos previstos en el manejo de maquinaria, bajo la normativa autonómica promulgada por convenios con el INSS (Instituto Nacional de la Seguridad Social), Odina (Observatorio Socio-económico permanente de la inmigración en Asturias) y FASAD (Fundación Asturiana de Atención a Personas con Discapacidad)<sup>28</sup>.

## **5. Estudio de caso de la comunidad autónoma de Galicia: plan Gallego de Inclusión Social 2001-2006**

Inicialmente se presentará el programa de Renta de Integración Social de Galicia (Risga) perteneciente a la comunidad autónoma de Galicia.

### *5.1. Subdirección General de Inclusión Social y Cooperación*

La Renta de Integración Social de Galicia es un auxilio social económico de subsistencia para personas que lo necesiten, una vez accedan al proyecto de inserción y trabajando en pro del bienestar personal, social, familiar y económico de los beneficiarios. Los requerimientos para ser favorecido por el programa de Renta de Integración Social de Galicia son: estar inscrito y vivir en cualquier municipio de Galicia desde hace aproximadamente un año, sin embargo se exceptúan de este último requisito: las personas que vengan de otras comunidades y estén favorecidas por el salario social allí, las víctimas de violencia doméstica que se desplacen buscando protección y los emigrantes gallegos que vuelvan a vivir en la comunidad.

Otros beneficiarios del auxilio son:

- personas no hayan nacido en la Unión Europea pero sean ciudadanos españoles, y puedan acreditarlo;
- personas que tengan entre 25 y 65 años;
- menores de 25 años que tengan menores a cargo;
- mayores de 18 años minusválidos que no tengan derecho a otro beneficio similar;
- mayores de 18 años que antes de ser mayores de edad pertenecieran a centros de protección de menores;

---

<sup>28</sup>[http://www.cesasturias.es/actualizaciones/memoria\\_socieconomica/pdf/2005/por%20cap%EDtulos/Siglas%20y%20abreviaturas.pdf](http://www.cesasturias.es/actualizaciones/memoria_socieconomica/pdf/2005/por%20cap%EDtulos/Siglas%20y%20abreviaturas.pdf)

- mayores de 18 años huérfanos que no reciban otras ayudas similares;
- personas que no dispongan de suficientes recursos de acuerdo con la valoración del Risga;
- personas que a pesar de estar favorecidas con prestación de alimentos, no puedan recibir dicho beneficio por malos tratos o relaciones familiares deficientes, habiendo registro de esta situación.

El valor del auxilio es de 305,37 € fijos al mes, además se entregarán subsidios complementarios para los integrantes de la familia por valor de: 46,98 €, 37,58 € y 28,19 € respectivamente.

### *5.2. Otras ayudas para emergencia social*

Son auxilios únicos y extraordinarios que se entregan en situaciones de emergencia social con el fin de solventar necesidades básicas y apremiantes. Para acceder a este beneficio entregado por la comunidad autónoma de Galicia las personas deben ser mayores de edad, estar inscritas y vivir en Galicia y tener bajos ingresos que no les permitan cubrir sus necesidades después de la emergencia básica. No es posible recibir el auxilio más de una vez por unidad de convivencia anual. Las solicitudes deben llevarse a los servicios sociales de atención primaria y a las delegaciones provinciales de la Consejería de Asuntos Sociales, Empleo y Relaciones Laborales en el transcurso del año.

### *5.3. Introducción al I plan gallego de Inclusión Social 2001-2006*

Se presentará una breve introducción al I plan gallego de Inclusión Social 2001-2006 antes de ampliar el tema puesto que, en el desarrollo del trabajo se hará también un estudio sobre la situación de pobreza que afronta la comunidad autónoma de Galicia antes de desarrollar el tema a fondo.

El I plan gallego de Inclusión Social 2001-2006 tiene como fin conseguir que la población de Galicia que vive en situación de pobreza y es afectada por la exclusión social, desarrolle las destrezas necesarias para evitar y afrontar su vulnerabilidad, por medio de mejores oportunidades de empleo y el acceso a una calidad de vida superior.

Con miras a desarrollar dicho plan, la comunidad de Galicia estudió rigurosamente la situación de pobreza existente allí, localizando los mayores focos y sus causas,

además de tener diferentes relaciones con agentes económicos y sociales. Posteriormente se dio aviso a varias de las instituciones pertenecientes a la Mesa Autonómica de la Renta de Integración Social de Galicia, al Comité español de Representantes Minusválidos (Cermi), a los organismos creadores de planes comunitarios y a los colegios profesionales de trabajadores sociales.

Asimismo, existen acuerdos para trabajar con las consejerías de política territorial, educación y familia. También el I plan gallego de Inclusión Social 2001-2006 estará relacionado con el tema de la vivienda, en el cual se evaluarán situaciones de infravivienda con miras a brindar soluciones con medidas como auxilios económicos liderados por individuos pertenecientes a la Consejería de Asuntos Sociales, Empleo y Relaciones Laborales.

Por otra parte en la educación se implementarán cursos de garantía social para quienes no hayan podido terminar sus estudios profesionales y necesiten incluso, mejorar su convivencia familiar, social y comunitaria. Para el empleo existen disposiciones de apoyo dirigidas a las personas que estén afectadas por la exclusión social y de mujeres que necesiten ingresar al medio laboral y no tengan ningún otro apoyo familiar.

El Comisionado del plan de Galicia sobre Drogas actuará en conjunto con el I plan gallego de Inclusión Social 2001-2006 buscando mejorar el tema general de la salud en todos los ámbitos sociosanitarios y procurando la convivencia y solidaridad entre los habitantes de la comunidad.

Las personas a quienes está dirigido el I plan gallego de Inclusión Social 2001-2006 son todos aquellos que estén afectados por la marginalidad y no tengan las mismas oportunidades sociales. Por ejemplo, personas que estén desde hace mucho tiempo, sin empleo, que tengan alguna deficiencia física o de salud, que tengan problemas familiares o habiten en zonas de extrema pobreza.

El dinero destinado para el desarrollo del plan es de 19.633.065,67 €, que serán aportados por el Fondo Social Europeo perteneciente a la Unión Europea y la comunidad autónoma de Galicia.

#### *5.4. Inicios del I plan gallego de Inclusión Social 2001-2006*

El artículo 4.º de la ley 4.ª de 1993 de servicios sociales expone la importancia de mejorar la calidad de vida y participación de las personas afectadas por la pobreza y la exclusión social. Tomando esto como referente la Dirección General de Servicios Sociales de la comunidad autónoma de Galicia crea plan gallego de Inclusión Social

Entre los estudios realizados por la comunidad autónoma de Galicia para llevar a cabo este plan y empezar a trabajar con el fin de erradicar la pobreza, están:

- estudio sobre la situación de exclusión social y pobreza de Galicia;
- encuestas sobre los presupuestos familiares hecha por el Instituto Gallego de Estadística en el año 2000;
- informe de la Junta de Galicia sobre las medidas a tomar para estas situaciones.

#### *5.5. Estudio sobre la situación de exclusión social y pobreza de Galicia*

Se han realizado diferentes estudios sobre el tema de la pobreza y exclusión social en la comunidad autónoma de Galicia con el fin de agrupar la mayor cantidad de datos para generar actuaciones que busquen reparar esta situación. La empresa Sondaxe, tras un concurso realizado por la Dirección General de Servicios Sociales de Galicia, es la encargada de recoger estos datos e información. A continuación se relacionan dichos estudios:

- Dirección General de Servicios Sociales: informe sobre la situación de pobreza y exclusión social (1995):
  - o 131.864 hogares con 472.073 personas afectadas.
- Consejo Económico y Social de Galicia (1997):
  - o 40.000 hogares con 143.200 personas viviendo en condiciones de extrema pobreza.
- INE (Instituto Nacional de Estadística): encuesta de presupuestos familiares (1981-1991)
  - o 150.000 familias, es decir, 595.000 personas en condiciones de pobreza severa.

## *5.6. Significado y clasificación de pobreza y exclusión social*

El significado de pobreza tiene un alcance multidimensional, puesto que involucra marginalidad y exclusión, como apenas dos de todas las características que la acompañan, sin embargo, los expertos en estratificación social definen “pobre” como aquel desposeído de casi todo. Pero definir económicamente a la pobreza tiene un carácter relativo y mucho más amplio, pueden ser pobres simplemente los que se comparan con otros, o los que según determinada relación queden por debajo de otros, o los que no cumplan algún estándar. No obstante, la pobreza está directamente relacionada con las necesidades y los recursos de los que se disponga para satisfacerlas.

El estudio para determinar si una familia es pobre o no está sujeto a diferentes variables; no solo de deberán tener en cuenta las necesidades y recursos, sino que debe haber una equivalencia entre la cantidad de integrantes que tenga la familia, las condiciones físicas de la casa, la disposición alimentaria, entre otros.

Empero, existen cuatro escalas que permiten definir la pobreza en una familia, como son: estudios fisiológicos y de nutrición, análisis de demanda, percepción de la población, que puede entenderse como escala subjetiva, y juicios de expertos. Esto está sujeto además, a tres supuestos por medio de los cuales se debe estudiar la situación de pobreza de una familia; el tamaño y composición del hogar, una lista ordenada de estas características según las necesidades de la familia, y la elaboración de una lista de hogares que según sus propias necesidades, es decir, qué recursos adicionales necesita una familia, para tener el bienestar de otra.

La Unión Europea define “pobres” como las personas y familias que se ubican económicamente por debajo del límite del 50 % de renta media disponible neta del Estado. Renta disponible neta (RDN) se define como:

RDN: ingresos de mercado + transferencias de renta en beneficios sometidos a comprobación + transferencias de beneficios sometidos a comprobación – impuestos.

A pesar de esto la distribución de renta varía según el país o época. En España se calcula que el 19,4 % de los hogares se ubican por debajo del 50 % de renta media; estos datos fueron clasificados por el Equipo de Investigación Sociológica EDIS/Cáritas así:

Por debajo del 15 % de RDN: pobreza extrema

Del 15 % al 25 % de RDN: pobreza grave

Del 25 % al 35 % de RDN: pobreza moderada

Del 35 % al 50 % de RDN: pobreza social

Siendo los dos primeros niveles graves y los dos últimos pobreza relativa.

Ya entrando en materia de la pobreza en la comunidad autónoma de Galicia se determina que según EDIS/Cáritas el 21,3 % de los hogares es pobre, lo que arroja un resultado de 152.000 hogares; tras comparar con otras comunidades, Galicia se ubicaría en el margen de pobreza media, mientras que comunidades como Cantabria y Asturias se ubican en media baja. Sin embargo, no se puede tomar tan solo esto para determinar la pobreza en Galicia, ya que también se debe tener en cuenta la pobreza sociológica, que viene a ser acumulación de problemas, en la que Galicia se ubica por debajo de otros índices superiores como los de la comunidad de País Vasco.

INE deduce además que la evolución de la pobreza ha variado presentando algunas diferencias entre distintas comunidades, y ubicando a Galicia entre las comunidades que más índices de pobreza y desigualdad presentan, con Extremadura, Murcia, Castilla-León y Andalucía.

Se hace necesario hacer una investigación un poco más exhaustiva de la situación de pobreza en Galicia puesto que, los estudios realizados con anterioridad no abarcan todas las áreas que se deben tener en cuenta como por ejemplo: la renta disponible, el gasto de consumo, el consumo, la pobreza subjetiva, las utilidades, las capacidades y la capacidad de ingreso, junto con dimensiones como: la pobreza económica, la pobreza educativa y laboral, el bienestar, la pobreza social, la cultura de pobreza, la pobreza relacional y la pobreza sociocultural.

### *5.7. Explicaciones sobre pobreza*

Existen distintas variables que explican la pobreza, tal como el aumento de la misma en situaciones de crisis, por qué afecta a unas familias y a otras no y las edades, tamaño familiar y la inactividad laboral o desempleo. Se ha hecho notar en los últimos tiempos que la edad de los pobres está disminuyendo, es decir, el mayor porcentaje de pobreza en España se encuentra entre la población joven (menores de 25 años). Por otra parte las familias numerosas, las personas que viven solas y

las familias en donde solo hay uno de los dos padres, sufren aun más la situación de pobreza severa; todo esto se acentúa por el nivel educativo que viene a definir que las personas analfabetas o con estudios primarios incompletos se ven más afectadas.

Otros factores determinantes que vale resaltar son: el factor ocupacional, el desempleo, la jubilación y el trabajo, que forman parte de la calidad de vida y la situación de pobreza; el ámbito, sea rural o urbano, siendo el rural menos pobre que el urbano; las minorías étnicas y los inmigrantes, siendo africanos, gitanos, latinoamericanos que viven en extrema pobreza y presentan uno de los problemas más preocupantes; la concentración espacial que implica que varios grupos de personas en pobreza severa y desempleo se ubiquen en una sola zona; las actitudes, puesto que cuando las personas se encuentran viviendo privados de los recursos necesarios, sus sentimientos de ineficacia e incapacidad se realzan creyendo que ya no pueden hacer nada por mejorar su situación y compartiendo sus impresiones con otros que están en la misma condición formando una “ineficacia colectiva”.

Tras analizar las políticas, objetivos, metodología y resultados de los estudios sobre la pobreza en la comunidad de Galicia<sup>29</sup> se concluye que además de los factores y características expuestos existen otras problemáticas asociadas al mismo problema de exclusión y pobreza como son:

- analfabetismo o baja educación
- enfermedades mentales
- antecedentes penales
- desempleo
- subempleo o malas condiciones laborales
- carencia de ingresos o bajos ingresos
- falta de vivienda
- infravivienda
- minusvalías
- alcoholismo
- drogadicción
- prostitución

---

<sup>29</sup> XUNTA DE GALICIA, CONSELLERÍA SANIDADE E SERVIZOS SOCIAIS, DIRECCIÓN XERAL DE SERVIZOS SOCIAIS, *Plan galego de Inclusión Social 2001-2006*, págs. 22-41, 2001.

- víctimas de violencia doméstica
- pocos vínculos familiares
- fuertes cargas familiares
- pertenecer a minorías étnicas
- personas extranjeras en situación irregular

Y otras necesidades específicas:

- necesidades primarias: alimentación, electrodomésticos básicos, seguro, etc.;
- necesidades secundarias: prensa, tecnología informática, vestuario, alfombras, regalos, etc.;
- otros aspectos necesarios para vivir: camas, dos comidas al día, ropa de cama, nevera, medicinas, abrigo y carne por lo menos una vez a la semana;
- aspectos no necesarios para vivir: video, ordenador, TV satelital, Internet, secadora, lavaloz
- necesidades de actividades básicas: realizar fiestas en ocasiones especiales, llevar amigos a casa, etc.;
- necesidades de actividades prescindibles: salir de noche, salir de vacaciones, comer en restaurantes, ir de vacaciones al extranjero, etc.;
- otras dimensiones de pobreza y exclusión: problemas sociales (adicciones); problemas de salud (discapacidad, vejez, enfermedades graves); problemas de vivienda (poco espacio, poco agua o luz, goteras, humedad, ruidos); problemas sociales (mujeres y niños maltratados, peleas, violencia física, robos, consumo de drogas, prostitución); problemas financieros (gastos de luz, agua o teléfono, pago de hipoteca o arriendo, deudas en almacenes, seguros, etc.); exclusión social.

#### *5.8. Medidas de inclusión social en la comunidad autónoma de Galicia*

Para contribuir a la solución de los problemas de pobreza y exclusión social, la comunidad de Galicia cuenta con el apoyo de varias entidades que trabajan en conjunto y que vale señalar: Dirección General de Servicios Sociales, Servicio Gallego de Salud, Dirección General de Salud Pública, Programa de Atención Sociosanitaria, Plan de Galicia sobre Drogas, Dirección General de Familia, Dirección General de Fomento de Empleo, Dirección General de Formación y Colocación, Servicio Gallego de Promoción de Igualdad entre el Hombre y la Mujer, Instituto Gallego de Vivienda, Dirección General de Ordenación Educativa y

Formación Profesional, Consejería de Presidencia y Administración Pública, Instituto Gallego de Estadística. Dichos organismos pretenden atender todos los niveles de problemática en ámbitos como: el económico, social, sanitario, laboral, educativo, residencial y familiar.

En el ámbito económico el plan de inclusión social dispone de algunas actuaciones intentando apoyar a las personas o familias que requieran de mayores recursos económicos, por medio de rentas o ayudas de pago único y dando también participación a las personas incapacitadas o mayores que no puedan acceder al sistema prestaciones.

En primer lugar la Renta de Integración Social de Galicia (Risga) garantiza recursos de subsistencia económica a personas que las necesiten, a través de dos proyectos, uno de prestación económica, en el que se entrega un subsidio básico, y otro de inserción, que se define como un programa de acciones de integración personal, familiar, social y laboral. En segundo lugar se encuentran las ayudas en situación de emergencia social, con las cuales se entrega un valor único a las personas que se encuentren en un estado de necesidad extrema tras padecer un problema de emergencia que les genere gastos extraordinarios y superiores a su capacidad de pago. Estas dos medidas son reguladas por la ley 9.<sup>a</sup> del 2 de octubre de 1991, modificada por la ley 1.<sup>a</sup> del 5 de febrero de 1999, y por el decreto 374 y 375 del 24 de octubre de 1991.

Entre otras medidas se encuentran: las ayudas a personas físicas o jurídicas por razones de interés social o humanitario; las prestaciones de naturaleza no contributiva que se definen como pensiones por jubilación e invalidez o para personas que tengan a cargo menores de 18 años; prestaciones de la ley de Integración Social para Minusválidos (Lismi) dirigido a personas minusválidas que no se encuentren amparadas por la seguridad social y el Fondo de Asistencia Social (FAS) que son ayudas destinadas a personas mayores de 65 años, enfermos o incapacitados que no tengan recursos para subsistir.

Ya en el ámbito residencial o de vivienda la Junta de Galicia procura garantizar a la población afectada por conflictos de vivienda la mejora de su problemática por medio de varias acciones como son: las ayudas para erradicar el chabolismo; las ayudas de los consejos para las personas que habiten en infravivienda rural (construcciones que no reúnen las condiciones mínimas de habitabilidad), en la que el Instituto Gallego de Vivienda promueve el acceso de las familias a una vivienda digna a

través de la reconstrucción de la infravivienda o nuevas construcciones y acondicionamiento de las edificaciones para el alojamiento de las personas afectadas por este problema.

En el área social la comunidad de Galicia con la Dirección General de Servicios Sociales estudia diferentes estrategias para mejorar la calidad de vida de las familias en situación de pobreza con una red integrada de servicios sociales para lograr el acceso a los recursos fundamentales, la mejora de la autonomía social y la integración y permanencia en el medio social, así como la orientación e información, alojamiento alternativo, prevención e inserción social y actuaciones destinadas al impulso de la solidaridad, estos últimos soportados por el plan concertado de Prestaciones Básicas de Servicios Sociales. También se cuenta con atención a personas con minusvalía en la que se promueven varias acciones como son: valoración y orientación, ayuda a domicilio, acogimiento familiar, estancias temporales, accesibilidad sociolaboral, ayudas individuales a personas con minusvalías, entre otros. Y por último se destaca la atención a personas mayores en el que se desarrolla un sistema público de protección social basado en la implementación de de residencias para ancianos, estancias temporales, centros de día, turismo social, entre otros.

Seguidamente en el ámbito familiar la Junta de Galicia dispone de varios programas para solucionar problemáticas como la violencia y malos tratos, la desprotección a la infancia y la difícil situación de las minorías étnicas. La red integral de solidaridad atiende a personas mayores, inmigrantes y grupos en situación de necesidad por medio de albergues, comedores comunitarios y servicios de información. El programa de integración del pueblo gitano pretende impulsar su inserción en la sociedad dentro del respeto por su cultura e idiosincrasia. Existe también la atención a inmigrantes, la integración sociolaboral de la población chabolista y femenina, la atención a la ausencia escolar, la erradicación de la mendicidad infantil, el programa de intervención ante el maltrato infantil, el programa de apoyo a la inserción laboral, el plan de igualdad de oportunidades de las mujeres gallegas y varios gabinetes de orientación familiar; todos con el propósito de mejorar la situación de las familias con diferentes situaciones de pobreza y exclusión social.

En el ámbito sanitario las medidas de inclusión social de Galicia detectan los problemas más comunes (Sida, drogadicción) entre la población gallega y propone

varias soluciones como prevención, diagnóstico, atención y rehabilitación<sup>30</sup>, tomando como referente que poseer un problema de salud como estos genera exclusión social, atenderlos y remediar por medio de diversos programas esta situación mejora en gran medida la condición y convivencia de la comunidad gallega.

Los problemas educativos también merecen atención ya que es allí en donde se presentan mayores índices de pobreza. Situaciones como: analfabetismo, carencia de estudios, desescolarización de menores, estudios inferiores o abandono temprano del proceso educativo, realzan estas circunstancias. La inclusión social pretende erradicar el analfabetismo mejorando la formación y logrando que las personas afectadas por la pobreza accedan a un sistema educativo. Igualmente la Junta de Galicia dispone de unos programas especiales como son: programa de atención a diversidades, en el que se gestionan tutorías, adaptaciones curriculares y refuerzos, para los alumnos; programa de educación para adultos, que precisa en dos niveles sus propósitos, enseñanza básica inicial, en el que se encuentra la alfabetización y la consolidación de conocimientos y técnicas instrumentales; y otras enseñanzas en donde se ofrecen planes de garantía social y alfabetización para inmigrantes. Hay otros programas como: programas de garantía social, programa de escuelas-hogar y programa de educación especial, dirigida a alumnos con necesidades escolares especiales.

Por último, en el ámbito laboral se elaboró un plan de Crecimiento y Empleo de Galicia con el fin de lograr estabilidad laboral y crecimiento económico entre la población de la comunidad gallega. Se desarrollaron varias políticas de empleo tal como: medidas de mejora para la empleabilidad de los desempleados y de fomento de empleo. También se destacan ayudas a la contratación de trabajadores de difícil inserción; ayudas a personas con discapacidades, en las que se busca incorporar a la población discapacitada en el mercado laboral y eliminando las barreras que impiden su desarrollo; apoyo a los desempleados mayores de 40 años; auxilio a las mujeres y a los jóvenes, para la obtención de empleo y ubicación laboral.

#### *5.9. I plan gallego de inclusión social 2001-2006*

La Dirección General de Servicios Sociales tiene como objetivo determinante el plan gallego de Inclusión Social, que hace parte de sus políticas y se desarrolla por medio

---

<sup>30</sup> XUNTA DE GALICIA, CONSELLERÍA SANIDADE E SERVIZOS SOCIAIS, DIRECCIÓN XERAL DE SERVIZOS SOCIAIS, *Plan galego de Inclusión Social 2001-2006* págs. 60-62, 2001.

de actuaciones y mecanismos financieros establecidos y de algunos parámetros definidos por distintos organismos como son:

- La mesa de seguimiento y evaluación de Renta de Integración Social de Galicia, que cualifica como válido y oportuno el plan gallego de Inclusión Social.
- El Consejo Gallego de Servicios Sociales, que es el órgano consultivo de participación de la comunidad compuesto por representantes de la administración pública, educación, ordenación universitaria, sanidad y servicios sociales, familia y promoción de empleo, mujer y juventudes, minusválidos, entre otros.
- Las siete grandes ciudades de Galicia: Coruña, Lugo, Ourense, Pontevedra, Ferrol, Santiago de Compostela y Vigo.

En el I plan gallego de inclusión social 2001-2006 existen varios planes comunitarios que funcionan en cada municipio y son: plan comunitario municipal de Ribeira, del Distrito Quinto (Coruña), de Caranza (Ferrol), de Barrio de Vite (Santiago de Compostela), de Casco Vello (Vigo), de Teis (Vigo), de Monte Porreiro (Pontevedra) y de Marín.

Igualmente se creó el comité de entidades representantes de minusválidos, las cáritas diocesanas, los colegios profesionales del área social y la administración autonómica, en la que cabe señalar los diversos acuerdos que se pactaron alrededor del I plan gallego de Inclusión Social 2001-2006:

- respecto a la Consejería de política territorial, obras públicas y vivienda;
- respecto a la Consejería de educación y ordenación universitaria;
- respecto a la Consejería de familia y promoción del empleo, mujer y juventudes;
- respecto al plan de Galicia sobre drogas.

#### *5.10. Ubicación territorial del I plan gallego de Inclusión Social 2001-2006*

Siguiendo como directriz el tema de la descentralización se establecen dos equipos multidisciplinares en cada una de las áreas de servicios sociales de la Consejería de Sanidad y Servicios Sociales, actuando bajo los lineamientos del Risga. Los equipos están conformados por aproximadamente 3 o 5 profesionales de diversas disciplinas como son: trabajadores sociales, psicólogos, pedagogos, sociólogos, entre otros, con el objeto de poner en marcha todas las medidas del plan. Existe además un equipo coordinador general ubicado en Santiago de Compostela, que organiza las medidas tomadas por todas las entidades que participan en el plan.

Por otra parte existen grupos en cada una de las siete ciudades de la comunidad autónoma de Galicia que detectarán las mayores bolsas de pobreza y exclusión social, así como el mayor número de perceptores del Risga, con el fin de reforzar acciones en cada municipio y neutralizar el problema.

#### *5.11. Destinatarios del I plan gallego de Inclusión Social 2001-2006*

Los destinatarios o receptores principales serán las familias y personas que se encuentren en una difícil situación de exclusión social, pobreza y marginalidad, de acuerdo con lo expuesto en el estudio de pobreza realizado anteriormente. No obstante, vale aclarar que la pobreza se caracteriza por la carencia de recursos, medios y habilidades básicas para vivir dignamente; se consideran pobres a las personas que no tienen vivienda, trabajo, alimentación, atención sanitaria, entre los que influyen la cultura, la educación y la igualdad de oportunidades.

Las acciones programadas por el I plan gallego de Inclusión Social 2001-2006 se dirigen a grupos de personas que se encuentren en esta situación, y por ejemplo, grupos de minusválidos y personas en riesgo de exclusión social, así como mujeres que busque la igualdad de oportunidades, siendo esto última parte fundamental de la Estrategia Europea para el Empleo.

A continuación se relacionan concretamente los grupos de personas que recibirán ayudas del plan, según su condición y situación:

- mendigos
- transeúntes
- personas mayores y discapacitados sin apoyo social o con pocos recursos
- familias que no dispongan de ingresos suficientes para su manutención
- familias afectadas por la pérdida de sus recursos
- mujeres con cargas familiares no compartidas o con problemas sociales
- personas de otros países que no tengan oportunidad de salir adelante
- emigrantes retornados
- minorías étnicas
- ex reclusos, etc.

El plan también está dirigido a entidades locales y organizaciones que realicen su trabajo con personas en condiciones de exclusión social.

### *5.12. Objetivos del I plan gallego de Inclusión Social 2001-2006*

Como finalidad el plan pretende conseguir que las personas o familias gallegas que se encuentren en situación de pobreza y exclusión social logren obtener las habilidades necesarias para evitar su vulnerabilidad y que se generen cambios socioeconómicos, alcanzando el acceso al empleo y manteniendo una calidad de vida normal. Lo anterior se articula con la ley gallega 9.<sup>a</sup> de 1991 del 2 de octubre, sobre medidas básicas para la inserción social.

Como objetivos generales se pueden concluir:

- Actuar sobre factores de exclusión evitando el deterioro social de las personas y logrando su incorporación y participación.
- Lograr un desenvolvimiento local encaminado a beneficiar a las personas en circunstancias marginales, satisfaciendo sus principales carencias.
- Promover la intervención de la población con respecto a la satisfacción de sus necesidades.
- Mejorar el nivel de formación e información de las personas propiciando la solidaridad.
- Promover la integración educativa, sanitaria y laboral.
- Reducir el impacto de pobreza sobre las mujeres detectando las dificultades de inserción social y laboral.
- Optimizar la calidad de vida de los grupos de personas discapacitadas y sus familias.
- Lograr que las personas mayores gocen de cuidados y atención especial suficiente, que tengan alojamiento y participación en la sociedad.

Los objetivos específicos del plan son:

- En el área de la salud (definida por la OMS (Organización Mundial de la Salud) como proceso de bienestar biopsicosocial), se pretende atenuar carencias de cultura sanitaria; facilitar el acceso a un óptimo nivel de información sociosanitaria; favorecer la coordinación entre los servicios sociales de salud; colaborar con los centros de atención especializada, mejorar el uso de las mujeres a los dispositivos de salud; dotar a las personas con minusvalía física, auditiva, o con enfermedad mental de los servicios de salud regulares.

- En el área educativa: avanzar en la prevención logrando la cooperación entre los agentes de la comunidad educativa y optimizando recursos; detectar problemas y necesidades específicas de las personas; promover actuaciones informativas de apoyo educativo; potenciar el acceso de las mujeres en espacios educativos para su desarrollo social y personal y promover el acceso a la formación general.
- En el tema de la vivienda: potenciar la participación de servicios sociales por parte de organismos e instituciones vinculadas; facilitar la mejora de viviendas con deficiencias graves; potenciar el avance de ofertas de vivienda; promover el establecimiento local de la población.
- Sobre el tema laboral: fomentar la inserción laboral; facilitar el acercamiento al mercado de trabajo por medio de acciones de cualificación profesional; promover la creación de servicios y planes de apoyo familiar; combatir el racismo y la xenofobia; mejorar los niveles de integración laboral y social de los discapacitados.
- Y finalmente en el área de participación social y comunitaria cabe resaltar que el plan trata de: involucrar a la comunidad social en procesos de integración de personas en situación de riesgo; promover la cooperación entre la administración, agentes sociales y organizaciones no gubernamentales; impulsar el asociacionismo local; establecer caminos de participación comunitaria de las mujeres y de las personas discapacitadas y desarrollar servicios de información, asesoría y orientación de personas con minusvalías.

### *5.13. Mecanismos de intervención del Iplan gallego de Inclusión Social 2001-2006*

Los mecanismos de intervención giran en torno a dos factores: los colectivos de usuarios y agentes sociales de la comunidad, y los profesionales encargados de dicha ejecución. De la misma manera la intervención trabaja por medio de tres puntos básicos: preventivo, asistencial y de incorporación social, teniendo en cuenta que se está dirigida a dos grupos principales que son el de excluidos y los minusválidos.

Tal como los objetivos, los mecanismos de intervención desarrollan acciones para cada ámbito, el de salud, el educativo, el de vivienda, la preparación para el empleo, el de participación social, el de minusválidos y el de personas mayores<sup>31</sup>.

Por otra parte la intervención de agentes sociales de la comunidad está determinado por las acciones de las administraciones públicas y locales, que pueden ser verticales y horizontales, orientándose las verticales por el establecimiento de campañas de sensibilización dirigidas a agentes que proveen recursos para las personas en situación de exclusión; la implementación de providencias de reconocimiento social y la valoración de actitudes empresariales en el momento de contratar personas provenientes de una condición de exclusión o minusvalía. Las medidas horizontales se inclinan por actuaciones enfocadas en la transmisión de la interculturalidad, favoreciendo el conocimiento de diferentes características de los grupos junto con programas que favorezcan a las minorías étnicas e inmigrantes y actuaciones de coordinación para hacer un seguimiento del plan.

#### *5.14. Metodología y financiación del Iplan gallego de Inclusión Social 2001-2006*

El I plan gallego de Inclusión Social 2001-2006 se desarrolla por medio de la investigación-acción participativa, presumiendo la incorporación de los sujetos involucrados en el proceso de retroalimentación, con conocimiento de las necesidades de las personas desfavorecidas de la comunidad de Galicia.

La metodología utilizada pretende abarcar todas las ciudades y pueblos de la comunidad autónoma de Galicia, a través de una red de equipos multidisciplinares que desarrollen las siguientes tareas:

- conocimiento absoluto de los recursos del área de acción y de las necesidades de los grupos que viven en la marginalidad;
- evaluación organizada de los servicios municipales sociales de cada zona;
- ejecución y diseño de proyectos de inserción;
- valoración de las actividades desarrolladas.

El I plan gallego de Inclusión Social 2001-2006 se financia con el programa operativo del Fondo Social Europeo en un 75 % y por la comunidad autónoma de Galicia en un 25 %.

---

<sup>31</sup> XUNTA DE GALICIA, CONSELLERÍA SANIDADE E SERVIZOS SOCIAIS, DIRECCIÓN XERAL DE SERVIZOS SOCIAIS, *Plan galego de Inclusión Social 2001-2006*, págs. 101-111, 2001.

## Conclusiones

De los cuatro diferentes ejemplos de políticas sociolaborales escogidos para este trabajo, procedo a exponer por separado cada una de las conclusiones obtenidas para cada una de las comunidades autónomas.

### A) Comunidad autónoma de Castilla-La Mancha

La mujer como sujeto social ocupa un lugar primordial en la comunidad de Castilla-La Mancha. El Instituto que la representa (Instituto de la Mujer), creado a partir de la ley 22 de 2002, tiene unos objetivos claros a la hora de definir el rol de la mujer en la sociedad actual. Esta entidad lleva a cabo numerosas actividades que impulsan a la mujer a embarcarse en cambios estructurales en su vida no solo familiar sino también laboral y social en general.

El eje sobre el cual gira la problemática de la mujer en la comunidad de Castilla-La Mancha es, sin dudas, el derecho a las mismas condiciones que tienen los hombres. En este sentido, el Instituto de Mujer, a través de sus unidades distribuidas por toda la comunidad, juega un papel crucial. Es allí donde las mujeres pueden, de propia voluntad, acercarse para obtener información de tipo jurídica (en casos como los de violencia familiar, divorcio, separación), empresarial (para aquellas mujeres que quieran emprender algún negocio) o de formación (ayudas sociales, información de entidades educativas, etc.). Estos centros intentan, además, ser el eje de todas aquellas inquietudes que movilizan hoy en día a las mujeres de Castilla-La Mancha.

En la sociedad actual se viven muchas actitudes con una naturalidad alarmante. Las personas tienen miedo de entrometerse en las vidas domésticas de los demás y no se denuncian hechos que en la propia casa se considerarían de tipo antisocial o discriminatorio. Desde los centros se intenta informar a todas las mujeres de Castilla La Mancha sobre las formas que puede tomar la violencia de género. A través de ejemplos claros y cotidianos se procura "llegar" a todas aquellas mujeres que estén pasando por situaciones de riesgo.

El derecho al empleo y a la educación son temas primordiales en la agenda del instituto y de la sociedad en general. Son, además, los pilares sobre los cuales gira la dignidad de la mujer en todos sus aspectos. Fomentar el empleo no es cosa fácil ya que se encuentran diversos tipos de realidades que muchas veces no son compatibles con la vida laboral. De cualquier manera, los centros en Castilla-La

Mancha cuentan con programas estatales para fomentar el empleo en situaciones donde se hace crucial la compatibilidad con la vida familiar.

El gobierno de Castilla-La Mancha realiza anualmente un informe estadístico sobre la violencia de género que es accesible para todas las mujeres interesadas. Desafortunadamente refleja números alarmantes y es importante que seamos conscientes (hombres y mujeres) de los cambios reales que la sociedad ha experimentado en los últimos años; la difusión de estos y el acceso a ellos por parte de todas las mujeres de la comunidad es, en este sentido, fundamental.

#### B) Comunidad de Cantabria

La sociedad del conocimiento es el camino que describe el progreso y supera las barreras que imposibilitan el crecimiento socioeconómico, laboral, cultural, científico y político de una sociedad, con expectativas futuras acompañada de valores que hacen más fácil el cumplimiento de compromisos y necesidades contraídas.

Pensando en lo importante y primordial que es el derecho a la vida, a la integridad, seguridad y formación profesional y laboral, las organizaciones y empresarios de Cantabria, unieron sus fuerzas para idear un plan de cualificación y formación profesional y laboral, enfocados en la superación académica y laboral, pues de allí se generan cambios positivos que aportan beneficios mutuos.

El entorno en el que se desarrolla la nueva sociedad de aprendizaje permanente no solo exige capacidades cada vez más grandes sino que debe ofrecer la oportunidad de formarse y profundizar en mayores conocimientos abarcando mercados globales. La lucha contra el desempleo exige modificaciones socioeconómicas, conservando siempre su cultura y las costumbres propias de cada comunidad; el reto tecnológico entra y domina el mercado nacional e internacional y por esta razón la preparación profesional y laboral es cada vez más intensa pues de no ser así, se corre el riesgo de quedar excluido del mundo laboral.

Tradicionalmente se han manejado dos subsistemas, el de formación continua y el de formación profesional ocupacional que han proporcionado competencias en el medio académico y laboral mejorando la empleabilidad de los trabajadores. La competitividad de empleo estable y la cohesión social hacen que el gobierno y las entidades de formación, al igual que las empresas, analicen el modelo actual de preparación y conocimiento y verifiquen la capacidad de aprendizaje de cada individuo, con el compromiso de fomentar acciones educativas de investigación y

actualización para ser transmitidas en el plan de cualificación y formación profesional y laboral.

Los programas de cualificación profesional inicial, la publicidad en todos los medios, los incentivos en cuanto a estudio y trabajo, han motivado a las organizaciones interesadas en idear un refuerzo en el programa de garantía social en el que todos aquellos interesados, trabajadores y empresarios, desarrollen las actividades de aprendizaje y ejecución con un máximo de conocimientos en donde se conocerán aptitudes, capacidades y disponibilidad para ubicar a cada trabajador en el lugar adecuado.

La importancia de la oferta de formación para el empleo se articula a través de los centros de la administración pública. La evaluación, comunicación, responsabilidad y cumplimiento de todos los objetivos, harán que las estrategias y el plan a desarrollar, sean efectivos y tengan resultados satisfactorios en vías del progreso y crecimiento sociolaboral de la comunidad de Cantabria.

#### C) Comunidad del principado de Asturias

La seguridad y protección de los trabajadores del principado de Asturias ha sido una necesidad prioritaria, una obligación y responsabilidad de todas las instituciones y empresas para mejorar sus condiciones laborales y prevenir los riesgos y enfermedades profesionales.

Los objetivos principales de esta lucha por erradicar los motivos y las causas de las enfermedades profesionales, han abarcado un mayor esfuerzo y se han acentuado en las investigaciones y actuaciones con el fin de descubrir una forma en la que se puedan prevenir los siniestros y así ayudar a la población brindándole un medio seguro de trabajo.

La difusión de información y la formación sobre estos temas ha sido de gran interés y se ha creado un grupo de trabajo en donde se desarrollan, en conjunto con trabajadores y empresarios, estudios, análisis y comportamientos de las personas afectadas. De la misma forma se han formado médicos y enfermeras para que todo el tiempo estén presentes en estudios y avances científicos cerca de los trabajadores, así como convenios de seguridad y salud que reevalúen las condiciones de trabajo, el medio ambiente y la actualización y modernización de la maquinaria.

El Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales adquirió un compromiso con el gobierno que ordena y planifica la prevención de riesgos laborales que contempla la intervención y evaluación de los siniestros en todos los ámbitos. Los accidentes de trabajo y los daños a la salud como consecuencia de las condiciones laborales, son muchos. El análisis de este fenómeno puso de manifiesto un alto porcentaje de siniestralidad y preocupados por estos incidentes, nuevamente se retomaron los planes y estrategias para realizar estudios y análisis más avanzados y poder llegar así al conocimiento de las causas de dichos accidentes, obteniendo como resultado que los sectores de mayor riesgos son los de construcción y minas y los que están expuestos a residuos químicos, humo y ruidos.

La evaluación de todo lo anterior deja como última opción, idear un nuevo plan estratégico para reacomodar sitios de trabajo, proporcionando un buen medio ambiente y en especial, la modernización y actualización de los implementos de trabajo. Esto, junto con la capacitación, formación, estudio e investigación, van a reducir en gran parte los riesgos laborales y enfermedades profesionales beneficiando al sector laboral y empresarial, lo que a su vez trae el progreso y avance socioeconómico del principado de Asturias.

#### D) Comunidad autónoma de Galicia

La pobreza y la exclusión social en la comunidad autónoma de Galicia son problemas graves, latentes y preocupantes. A pesar de que en otras comunidades de España se viven situaciones similares y quizá peores, en Galicia se han detectado focos de pobreza severa y marginalidad. La Dirección General de Servicios Sociales de la comunidad autónoma de Galicia creó el I plan gallego de Inclusión Social 2001-2006 con el fin de aminorar esta situación y mejorar las condiciones de vida de todos los habitantes de Galicia.

El tema de la pobreza es complicado y no se puede ver tan solo desde una perspectiva. Se trata de que las necesidades básicas de una persona o una familia no se suplen satisfactoriamente al no disponer de los recursos para hacerlo, pero también tiene repercusión en la actitud de los afectados, en su confianza y seguridad propios y por consiguiente, en las oportunidades. Al existir marginalidad, exclusión y hasta miseria, las personas tienden a tomar actitudes fatalistas y a no creer en que su situación va a mejorar. Y tristemente esta problemática, en vez de disminuir, se acentúa y se hace más y más evidente cada día.

Como respuesta a esto el I plan gallego de Inclusión Social 2001-2006 pretende llegar a los sectores afectados y abarcar todo tipo de grupos sociales que necesiten de la ayuda, brindando apoyo económico, psicológico, programas de inclusión laboral, educación y formación, apoyo a discapacitados, mujeres y personas mayores, entre otros beneficios; todo esto en pro del mejoramiento de la realidad gallega y de sus habitantes.

#### E) Conclusión global

Las políticas sociolaborales son un campo muy amplio en el que se debe seguir investigando por el fuerte impacto que tienen en el estado del bienestar. A nivel autonómico no existen estudios comparativos entre las diferentes comunidades autónomas españolas. En cada una de ellas hay una amplia diversidad de programas y es importante analizar las prácticas y datos en el global del estado español.

En el marco de la cátedra de economía solidaria se debe seguir investigando en el tema de las políticas sociolaborales. Este trabajo realizado, que es parte de un estudio mayor que incluye todas las comunidades autónomas españolas, es una primera investigación para vislumbrar los muchos temas a desarrollar en las políticas sociolaborales de las comunidades autónomas españolas.



## Bibliografía

### A) Asturias

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. Presupuestos Generales del Principado de Asturias para 2006. Tomo I: Texto Articulado, Estados Numéricos y Ley de Acompañamiento. Depósito legal: AS-267-2006.

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. Presupuestos Generales del Principado de Asturias para 2006. Tomo II: Memoria de Objetivos. Depósito legal: AS-269-2006.

INSTITUTO ASTURIANO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. Análisis de la Situación de Salud, Seguridad y Medio Ambiente Laboral. Asturias 2006. Depósito legal: AS-6268/06.

INSTITUTO ASTURIANO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. Plan de Salud, Seguridad y Medio Ambiente Laboral del Principado de Asturias 2007-2010. Depósito legal: AS-0000/06.

INSTITUTO ASTURIANO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. <http://iaprl.asturias.es/>

### B) Cantabria

PARLAMENTO DE CANTABRIA. Ley de Cantabria 5/2005, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2006. Boletín Oficial de Cantabria número 249.

CONSEJO DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE CANTABRIA. Memoria anual del ejercicio 2006. <http://www.empleacantabria.com/FORMACION/planformaciónprofesional/memoriaanual2006.pdf>

CONSEJO DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE CANTABRIA. Plan de Cualificación y Formación Profesional de Cantabria 2007-2009. [http://www.empleacantabria.com/FORMACION/planformaciónprofesional/PLANFPCANTABRIA2007-09\[1\].pdf](http://www.empleacantabria.com/FORMACION/planformaciónprofesional/PLANFPCANTABRIA2007-09[1].pdf)

EMCAN. SERVICIO CÁNTABRO DE EMPLEO. <http://www.empleacantabria.com/>

### C) Castilla-La Mancha

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA. Ley 13/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2006. Diario Oficial de Castilla-La Mancha número 264.

INSTITUTO DE LA MUJER DE CASTILLA-LA MANCHA. Informe de la Ley 5/2001, de Prevención de Malos Tratos y de Protección a Mujeres Maltratadas. Año 2006.

[http://www.jccm.es/imclm/fileadmin/user\\_upload/INFORME\\_VIOLENCIA\\_2006/Informe\\_2006.pdf](http://www.jccm.es/imclm/fileadmin/user_upload/INFORME_VIOLENCIA_2006/Informe_2006.pdf)

INSTITUTO DE LA MUJER DE CASTILLA-LA MANCHA. <http://www.jccm.es/imclm/>

#### *D) Galicia*

XUNTA DE GALICIA. Lei 7/2005, do 29 de decembro, de orzamentos xerais da Comunidade Autónoma de Galicia para o ano 2006. Diario Oficial de Galicia número 250.

CONSELLERÍA SANIDADE E SERVIZOS SOCIAIS. I Plan Galego de Inclusión Social 2001-2006. Depósito legal: C-1187-2001.

XUNTA DE GALICIA. <http://www.xunta.es/>

#### *D) Manuales de consulta*

SEMPERE NAVARRO, A.; DANO GALÁN, Y.; CHARRO BAENA, P.; SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. *Políticas Sociolaborales*. Tecnos. 2005.

RUÍZ VIÑALS, C.; CHACARTEGUI JÁVEGA, C.; RAMOS MARTÍN, F.; ANDRÉS VALLE MUÑOZ, F.; *Políticas Sociolaborales. Un enfoque pluridisciplinar*. UOC. 2004.

#### *E) Otras fuentes consultadas*

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. <http://www.ine.es/>

WIKIPEDIA. <http://es.wikipedia.org/>

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. <http://www.un.org/spanish/>

## **Anexo**

El anexo al trabajo se entrega en formato CD-ROM. Incluye un libro en formato Excel ampliando los datos necesarios para la elaboración de este trabajo, con todas las variables de las políticas sociolaborales analizadas en este documento así como otras (protección a la familia, juventud, discapacitados e inmigrantes), relacionada con la población afectada por cada uno de los programas.

En dicho soporte también se incluye, como información complementaria, toda la documentación necesaria para el análisis de las políticas sociolaborales de las comunidades autónomas (presupuestos, memoria, programas, etcétera).