

PROGRAMA OPERATIVO

Fondo Social Europeo

Diputación General de Aragón

Objetivo 3 (2000-2006)

INDICE

	Página
1.- COYUNTURA ECONOMICA Y SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO	3
1.1.- Marco territorial	4
1.2.- Contexto macroeconómico	5
1.3.- El mercado de trabajo	10
1.3.1.- El mercado de trabajo: La oferta	10
1.3.2.- El mercado de trabajo: La demanda	13
1.3.3.- El mercado de trabajo: Síntesis de sus principales características	20
2.- EVALUACION PREVIA	22
2.1.- Evaluación del mercado de trabajo	23
2.1.1.- Debilidades y amenazas	23
2.1.2.- Potencias de desarrollo: Fortalezas y oportunidades	29
2.1.3.- Síntesis DAFO	35
2.1.4.- Especial referencia a la situación de la mujer	36
2.1.5.- Recursos humanos y medio ambiente	40
2.2.- Formulación estratégica	43
2.2.1.- El punto de partida: El Plan de Recursos Humanos de Aragón	43
2.2.2.- La estrategia de Aragón en relación con los Fondos Europeos	46
2.2.3.- Articular el Programa Operativo con el Marco Político Nacional y la estrategia regional: Los objetivos intermedios	48
2.2.4.- Organización operativa	54
2.3.- Análisis de coherencia y concentración	55
2.3.1.- Coherencia externa del Programa Operativo	55
2.3.2.- Coherencia interna del Programa Operativo	59
2.3.3.- Coherencia financiera	68
3.- DESCRIPCIÓN DE LA INTERVENCIÓN: EJES Y MEDIDAS	72
3.1.- Introducción	73
3.2.- Contenido de los Ejes	76
4.- DISPOSICIONES DE APLICACIÓN DEL PROGRAMA	105
4.1.- Autoridad de gestión	106
4.2.- Método de gestión del programa	106
4.3.- Subvenciones globales	112
4.4.- Partenariado	113
4.5.- Seguimiento, evaluación y reparto de la reserva de eficacia	117
4.5.1.- Sistema de seguimiento	117
4.5.2.- Comité de Seguimiento	120
4.5.3.- Sistema de evaluación	120
4.5.4.- Indicadores de contexto	121
4.5.5.- Reserva de eficacia	126
4.5.6.- Informes anuales y final	127
4.5.7.- Intercambio informático de datos	128
4.6.- Autoridad pagadora y disposiciones de ejecución financiera	129
4.7.- Procedimiento de control financiero	131
4.7.1.- Disposiciones generales de control	131
4.7.2.- Disposiciones específicas	133
4.8.- Observancia de las políticas comunitarias	134
4.9.- Información y publicidad	136
5.- PLAN FINANCIERO	137
ANEXO: Dictamen del Consejo Económico y Social de Aragón	

1.- COYUNTURA ECONOMICA Y SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO.

1.1.- MARCO TERRITORIAL.

La Comunidad Autónoma de Aragón, con 47.720 km² y 1.187.546 habitantes¹, está compuesta por las provincias de Huesca, Zaragoza y Teruel. Pertenece a la región Noreste², dentro del nivel NUT-1, y queda insertada en la llamada "Diagonal continental", área transnacional caracterizada por presentar la densidad demográfica más baja de los espacios europeos (45 hab/km²), una fuerte concentración de la actividad económica y un marcado carácter rural. De los tres subespacios que se han diferenciado en la Diagonal Continental³, el 95% del territorio aragonés corresponde al llamado "Zonas rurales frágiles y poco estructuradas", y el 5% restante, constituido por Zaragoza y su área metropolitana, se integra en la red de ciudades medias.

ARAGÓN. Demografía y territorio.				
Provincia	Población de hecho		Extensión (km ²)	Densidad (hab/km ²)
	1991	1996		
Huesca	207.810	206.916	15.636	13,23
Teruel	143.680	138.211	14.809	
Zaragoza	837.327	842.419	17.274	9,33
ARAGÓN	1.188.817	1.187.546	47.720	48,77
Periferia Rural ⁽¹⁾		559.540	45.332	12,34
Área Metropolitana de Zaragoza ⁽²⁾		628.006	2.388	262,98

⁽¹⁾ Coincidente con la zona del Objetivo nº 5b durante el periodo 1994-1999.

⁽²⁾ Incluye la zona del Objetivo nº 2 (1997-1999).

Fuente: Instituto Aragonés de Estadística. Datos Básicos. Aragón 1998; DOCUP correspondiente al Objetivo 5b y P.O. del Objetivo 2.

¹ Padrón municipal de habitantes de 1996.

² Pertencen a este ámbito las Comunidades Autónomas de Aragón, La Rioja, Navarra y País Vasco.

³ Según el informe Europa 2000 + de la Comisión, la Diagonal continental integra los 3 siguientes subespacios:

A.- Zonas más urbanizadas y dinámicas: Madrid, Orléans y Toulouse. Áreas con capacidad de desarrollo autónomo e integradas en las principales redes de transporte y comunicación, con un importante potencial de oferta de servicios avanzados y con una capacidad tecnológica importante.

B.- Zonas rurales con tejido urbano o integración en la red de ciudades medias. Desarrollo determinado por su conexión con centros urbanos de cierto tamaño, capaces de generar oferta de servicios y desarrollo tecnológico. Se configura en torno a las ciudades de Clermont Ferrand, Dijon, Limoges, Pamplona, Tours, Valladolid y Zaragoza, que junto con las tres anteriores configuran el espacio urbano de la Diagonal continental.

C.- Zonas rurales frágiles y poco estructuradas. Áreas con graves dificultades para el mantenimiento de su población y de marcado carácter periférico; tamaño insuficiente de los centros urbanos, lo que determina una escasa rentabilidad de las infraestructuras de desarrollo, una muy escasa oferta de servicios y un sistema económico frágil y poco diversificado en el que las actividades agrarias presentan un elevado peso (21% del empleo total).

Aragón presenta una marcada dualidad rural-urbana que ha venido jugando a favor del desequilibrio intraterritorial. La región puede ser descrita de forma simplificada como un reducido espacio central (5% del territorio), densamente poblado, de carácter metropolitano y con cierto potencial de desarrollo ligado al "Corredor del Ebro", rodeado de una extensa periferia (95% del territorio) de marcado carácter rural, atezada por el despoblamiento y por la escasez de alternativas a las ocupaciones y actividades económicas tradicionales.

El espacio urbano aragonés aparece concentrado en torno a la ciudad de Zaragoza, donde se localiza el 53% de la población total aragonesa. Resulta de ello un área de fuerte concentración demográfica (263 hab/km²) y económica (64,3 del VAB pm regional⁴), en coherencia con las características asignadas al subespacio asociado a la red de ciudades medias de la Diagonal Continental.

El amplio y extenso espacio rural aragonés configura un territorio donde las debilidades más acusadas de la Diagonal Continental se manifiestan con especial virulencia; valga señalar al respecto el hecho de que esta zona presenta un PIB/habitante del 63,24%⁵ del valor medio atribuido a la U.E., y un PIB/km² equivalente al 12,85%⁶ del valor medio nacional.

Esta amplia periferia presenta un sistema urbano muy debilitado⁷, como consecuencia de la dispersión con la que se distribuye la población: 729 municipios, de los que tan sólo 10 (además de Zaragoza) superan los 10.000 habitantes⁸. De carácter rural en su conjunto, dista de ser homogénea; por el contrario, presenta una notable diversidad asociada a la heterogeneidad de los factores naturales, sociales y económicos que concurren en las diferentes áreas territoriales que la configuran.

1.2.- CONTEXTO MACROECONÓMICO.

En términos generales, y siempre analizado en su conjunto, Aragón presenta una estructura económica y una evolución del PIB muy similar al conjunto nacional, habiéndose mantenido prácticamente estable en los últimos años. El sector servicios es el que obtiene una mayor participación, superior al 50%, seguido de la industria; la agricultura y la construcción han descendido ligeramente.

Sin embargo, además de las disparidades territoriales, ya mencionadas, existen otras derivadas de la propia evolución sectorial. Así, el sector agrario pierde peso de modo significativo en su aportación al

⁴ Elaboración propia a partir de la Tabla Input-Output de Aragón 1992.

⁵ Elaboración propia a partir de los datos de FUNCAS 1997 y de la Tabla Input-Output de Aragón 1992.

⁶ Idem anterior.

⁷ El núcleo urbano de mayor dimensión es Huesca, que no alcanza los 50.000 habitantes.

PIB agrario nacional, y muestra un ritmo de crecimiento notablemente atenuado y menor que el español. La industria también evoluciona en Aragón a menor ritmo que en España, mientras que la construcción aragonesa, por el contrario, crece a un ritmo ligeramente superior a lo que lo hace el sector nacional. Finalmente, el sector servicios mantiene en Aragón una menor contribución al PIB total que en España, y además muestra un ritmo de crecimiento inferior al que se observa en el conjunto nacional, si bien este sector.

DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DEL PIB EN ARAGÓN			
Sector económico	1991	1994	1997
Agricultura	7,9	6,8	7,0
Industria	32,4	32,6	32,9
Construcción	7,5	6,7	6,4
Servicios	52,2	53,9	53,7
TOTAL	100,0	100,0	100,0

Fuente: Aragón en la U.E. 1999. Representación en España de la Comisión de las Comunidades Europeas.

CRECIMIENTO (%) DEL PIB EN EL PERIODO 1986-1997		
Sector económico	Aragón	España
Agricultura	1,80	3,00
Industria	2,90	3,40
Construcción	3,00	2,20
Servicios	3,10	3,70
TOTAL	2,90	3,10

Fuente: Aragón en la U.E. 1999. Representación en España de la Comisión de las Comunidades Europeas.

Al analizar la estructura territorial del PIB aragonés se observa el fuerte desequilibrio existente entre lo que constituye el área metropolitana de Zaragoza (anterior zona de Objetivo 2) y el resto de Aragón (anterior zona de Objetivo 5b). El área metropolitana, de acuerdo con los datos aportados por las Tablas Input-Output de Aragón más recientes (1992), concentra el 64,3% del VAB a precios de mercado total de la región; a partir de ese dato se han estimado los que se incluyen en el cuadro que se acompaña. A la vista de dicho cuadro se pone de manifiesto el desequilibrio aludido en términos de PIB/habitante, y se hace mucho más patente si se atiende al PIB/km². Debe tenerse en cuenta que el área metropolitana tan sólo abarca el 5% del territorio aragonés, si bien concentra el 53% de la población total de derecho y el 43,2% del empleo total aragonés.

⁸ Las capitales provinciales Huesca y Teruel, junto con Alcañiz, Barbastro, Calatayud, Ejea, Fraga, Jaca, Monzón y Tarazona.

	PIB/hab. (1997)		PIB/km ² (1997)
	España=100	Millón ptas.	España=100
Zona de objetivo 2 (1997-99)	132,00	804,607	512,50
Zona de objetivo 5b (1994-99)	81,50	20,180	12,85
Total Aragón	109,09	54,084	34,45
Total España	100,00	156,995	100,00

Fuente: Elaboración propia a partir de TIO-92 de Aragón y datos FUNCAS 1997.

Cabe destacar especialmente el hecho de que la zona anteriormente relegable al Objetivo nº 5b (95% del territorio y 47% de la población) presente un PIB/habitante considerablemente inferior al 75% de la media europea, en concreto el 63,24%.

	PIB/habitante (1997)	
	España=100	EUR15=100
Huesca	99,29	77,04
Teruel	98,29	76,26
Zaragoza	113,34	87,95
Objetivo 2	132,00	102,43
Objetivo 5b	81,50	63,24
Aragón	109,09	84,65
España	100,00	77,60
EUR-15	128,86	100,00

Fuente: Estimación propia a partir de FUNCAS e Instituto Aragonés de Estadística.

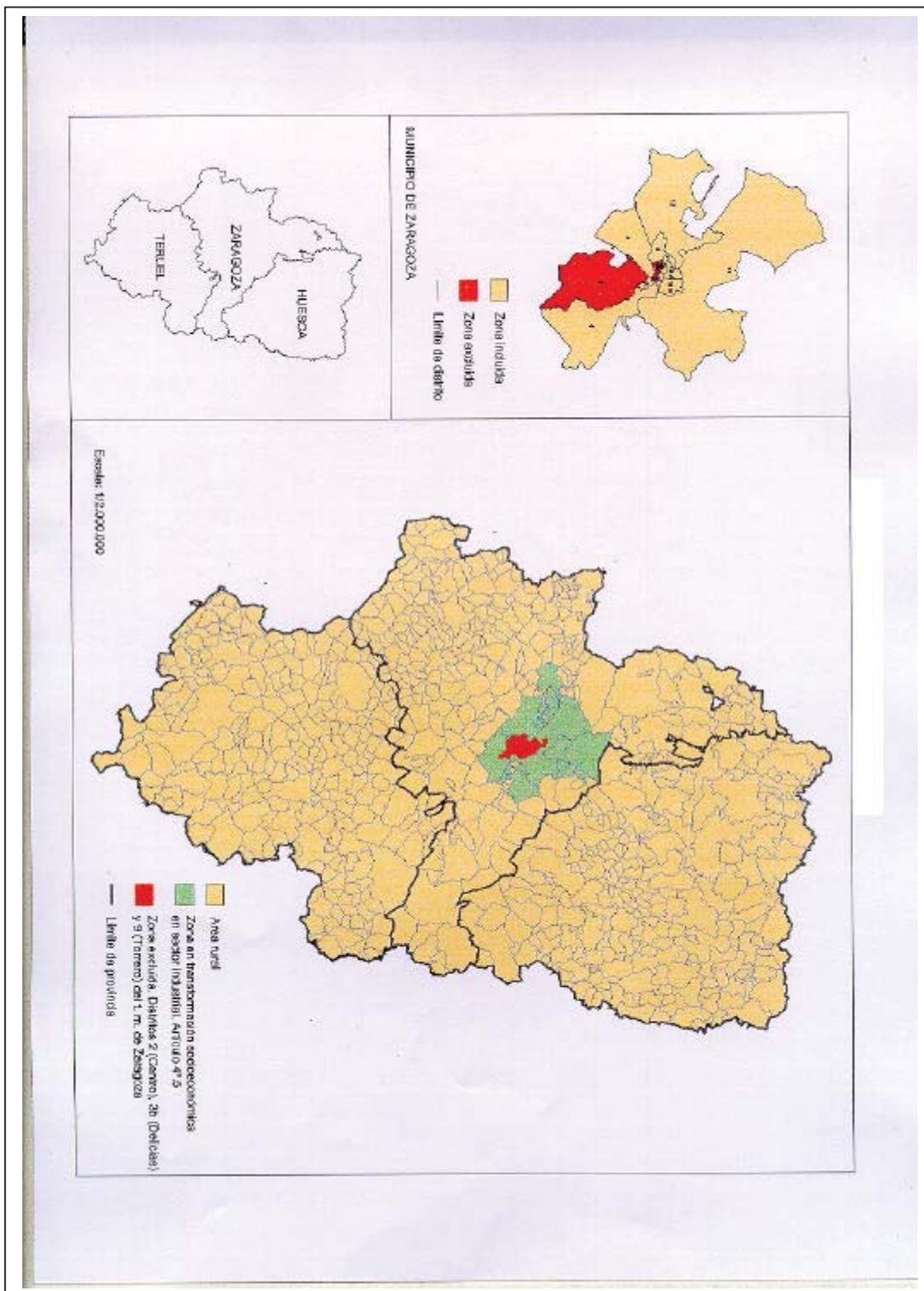
La productividad aparente⁹, que presenta un comportamiento prácticamente idéntico al referente nacional (99,29, siendo España=100, en 1996), muestra las acusadas diferencias sectoriales que también se observan en España. Así, el sector industrial es el que mayor productividad presenta, resultando 1,82 veces superior al del sector agrario, que es el de menor productividad.

En la industria, y más aún en los servicios, es donde se concentra la capacidad de generación de valor añadido y de empleo de la Comunidad Autónoma. Son, por tanto, estos dos ámbitos los que están llamados a configurar la base económico-productiva del desarrollo regional.

En efecto, Aragón ha evolucionado en su conjunto hacia una economía industrial y de servicios, pero creando y manteniendo profundas disparidades y desequilibrios en su desarrollo territorial y social. Basta señalar que el 90% de los municipios aragoneses mantienen una clara especialización agraria, y

⁹ VAB/empleo

por tanto un perfil netamente primario, poco evolucionado y desestructurado que los conduce al despoblamiento.



1.3.- EL MERCADO DE TRABAJO.

El análisis del mercado de trabajo debe abordarse tanto desde el punto de vista de la oferta de trabajo (los trabajadores) como desde la demanda (las empresas).

1.3.1. El mercado de trabajo: la oferta.

Desde el punto de vista de la oferta, cabe resaltar que la *tasa de actividad* es en Aragón más baja que la media en España, y además crece a un ritmo considerablemente menor: mientras que la población activa española crece a un ritmo del 4,7%, en Aragón tan sólo lo hace a razón del 0,80%. En este crecimiento tan exiguo de la fuerza de trabajo radica, sin duda, una de las principales debilidades de Aragón, sobre todo a medio y largo plazo. Y ello cuando, además, la tasa de actividad en Aragón (48,79%) no ha llegado a alcanzar el valor correspondiente a la media nacional (50,02%). Esta menor tasa de actividad y el bajo nivel de crecimiento se deben a dos causas fundamentales: una es el elevado grado de envejecimiento de la población (el 46% de los inactivos son jubilados), y la otra la escasa participación de la mujer en el mercado de trabajo (35% de inactivos dedicados a labores del hogar).

La tasa de paro en Aragón es notablemente más baja que la media nacional, si bien la incidencia del paro sobre la población joven y las mujeres es mayor. Debe advertirse, no obstante, que la baja incidencia del desempleo tiene cierto carácter aparente, ya que contribuye a ello el fuerte carácter regresivo que presentan tanto la demografía aragonesa en su conjunto como la población activa. Además, determinados colectivos presentan tasas de paro muy elevadas: tanto el paro femenino como el referido a menores de 25 años y a mayores de 45 años (25%), así como el colectivo de parados universitarios (14,85%), es mayor en Aragón que en España. Estas variables presentan acusadas disparidades territoriales dentro de la región como consecuencia de la desigual distribución de la demografía y de los sectores productivos.

En Aragón la incidencia del *paro femenino* (63% del paro total) es considerablemente mayor que la media de España (48,5% del paro total), llegando a configurar un colectivo tres veces más numeroso que el correspondiente a los hombres (en España, en su conjunto, el paro femenino es el doble que el masculino). La situación resulta más desfavorable también para las mujeres si se considera la duración de la situación en desempleo, ya que llega a los 24 meses frente a los 16 en el caso de los hombres. La discriminación de la mujer en el trabajo se pone de manifiesto por otros datos como, por ejemplo, el

hecho de que las tres cuartas partes de los desempleados con formación universitaria son mujeres, o las diferencias salariales que se observan en contra de la mujer. Además, hay que tener en cuenta que la tasa de mujeres que se sitúan fuera del mercado laboral es también mayor en Aragón que lo que supone a nivel nacional.

El grupo de *jóvenes* tiene como característica fundamental la existencia de unas tasas de actividad muy diferentes según la edad, lo que hasta cierto punto es lógico como consecuencia de los estudios. Así, la tasa de actividad de los menores de 20 años es tan sólo del 13,5%, mientras que alcanza un 52,8% en el estrato de 20-24 años. La tasa de paro en el colectivo de menores de 30 años es en Aragón (37,19%) ligeramente superior a la observada para la media nacional (36,27%). El 67,08% de los jóvenes desempleados en Aragón son mujeres.

La contratación de los jóvenes es menos estable que la del resto de los colectivos. La demanda de ocupación varía en función de la edad:

- Menores de 24 años: predominan las ocupaciones de baja cualificación, como mozo de carga, repartidor o peón agrícola en el caso de los hombres, y azafatas, cajeras y dependientas en el caso de las mujeres. Existe como se ve una acusada diferenciación entre sexos.
- Mayores de 24 años: las ocupaciones ofertadas requieren un elevado nivel de formación, normalmente de carácter universitario.

El 30,4% de los hombres parados mayores de 25 años y el 43,7% de las mujeres paradas mayores de 25 años llevan más de un año buscando empleo.

El mercado de trabajo muestra algunas dificultades para las *personas con características físicas o sociales particulares*. El número de contratos firmados en Aragón durante el año 1998 por minusválidos fue de 1.090, de los que 626 se realizaron en Centros Especiales de Empleo. Sólo el 16% de estos contratos corresponden a mujeres.

Aragón se constituye como una de las áreas españolas de recepción de *inmigrantes*, al existir una demanda apreciable de temporeros agrícolas, sobre todo en relación con la recolección de fruta en verano. La concurrencia de esta mano de obra se ha convertido en imprescindible para hacer frente a la demanda de ciertos trabajos, que no son atendidos por la oferta local. Durante el año 1998 se

registraron en Aragón 10.804 contratos a 6.560 extranjeros, lo que supone el 3,75% del total nacional. La mayor parte de los emigrantes contratados proceden de países africanos, y el 80% corresponden a hombres, siendo la edad más frecuente la comprendida entre los 29 y los 44 años.

LEGALIZACION DE INMIGRANTES EN ARAGON. 1999		
País de origen	<u>Solicitud</u>	Concesión
Marruecos	489	112
China	361	163
Rumanía	263	124
Argelia	202	37
Senegal	190	19
Otros	551	167
Total	2.056	622

Fuente: Delegación del Gobierno en Aragón

En el ámbito social, puede señalarse que en Aragón se estima que la pobreza¹⁰, en sus diferentes niveles, afecta a una población total de unos 180.000 habitantes; en situación de precariedad social¹¹ se encuentran otras 95.500 personas. La ciudad de Zaragoza concentra la mayor proporción de ambos colectivos. Otro ámbito de exclusión social¹² corresponde a los marginados, que se concentran fundamentalmente en las tres capitales de provincia, y está integrado por grupos muy diferentes (indigentes, mendigos, presos, toxicómanos, enfermos de SIDA, prostitutas, minorías étnicas, inmigrantes en situación ilegal, etc.). Pobreza y marginación son fenómenos causados en gran medida por la falta de empleo, y se manifiestan de forma más virulenta en el entorno urbano.

¹⁰ Personas con renta inferior al 35% de la renta media.

¹¹ Corresponde a un nivel de renta comprendido entre el 35% y el 50% de la renta media.

¹² La marginación supone inadaptación o falta de integración social, y aunque suele ir asociada a la pobreza no debe confundirse con ella.

ESTRUCTURA DEL MERCADO DE TRABAJO				
Concepto	ARAGÓN (1998)	ESPAÑA (1998)		UE (1997)
		Fuera de Objetivo 1	Total	
Tasa de actividad				
Total	48,79	51,90	50,02	55,40
Masculina	60,95	-	63,17	
Femenina	36,86	-	37,91	
Tasa de empleo				
Total	43,44	44,20	40,93	49,40
Masculina	57,21	58,10	54,92	-
Femenina	29,92	32,50	28,04	-
Tasa de paro				
Total	10,97	15,00	18,17	10,80
Masculina	6,13	-	13,06	
Femenina	18,82	-	26,03	
Estructura del paro				
20-24 años	21,33	-	31,42	
Varones 20-24 años	10,37	-	24,18	
Mujeres 20-24 años	34,33	-	39,72	
Larga duración	52,20	53,90	52,00	
Parados que buscan 1 ^{er} empleo				
Total	19,70	24,30	25,30	
Mujeres	20,90	26,40	29,00	
Jóvenes	42,90	50,40	50,80	
Variación media (1993-98)				
Ocupación	10,80	13,30	11,60	-
Paro	-28,80	-15,10	-12,10	-
Distribución sectorial ocupación				
Agricultura	9,90	3,30	8,00	5,00
Industria más construcción	32,70	33,20	30,40	29,50
Servicios	57,40	63,40	61,60	65,50

Fuente: INE (Base de datos TEMPUS).

1.3.2. El mercado de trabajo: la demanda.

El análisis de la demanda del mercado de trabajo debe empezar haciendo referencia al sector empresarial. El número de PYMES¹³ en Aragón podría estimarse que es del orden de 50.000, mientras que el número de grandes empresas asciende a 40. El autoempleo y las microempresas mantienen en

¹³ Estimación propia de carácter meramente orientativo a partir de los datos sectoriales del INE; se consideran todos los sectores económicos, incluido el agrario.

Aragón más de 60.000 negocios¹⁴; no obstante, el 50% del empleo y el 70% del VAB se concentra en algo menos de 250 empresas industriales. El sector público empresarial tiene escasa incidencia en términos de empleo, al concentrar su actividad en sectores poco intensivos en mano de obra como es la energía; no obstante, obtiene elevadas tasas de valor añadido, rentabilidad y beneficios.

Aunque no existe información estadística relativa al sector empresarial propiamente dicho¹⁵, se pueden inferir algunos datos y conclusiones a partir de la información convencional relativa a los sectores económicos clásicos.

Los datos que se incluyen en el cuadro que se acompaña resultan claramente incompletos y heterogéneos, pero sirven para poner de manifiesto que el sector empresarial aragonés presenta una notable fragmentación; contribuye a ello, de forma notable, la actividad agraria.

APROXIMACION A LA ESTRUCTURA EMPRESARIAL DE ARAGÓN						
Sector empresarial	MICROEMP.	PYMES			GRANDES	TOTAL
	Sin Asalariados	Menos de 10 ocupados	De 10 a 49 ocupados	De 50 a 199 ocupados	200 ó más ocupados	
Explotaciones Agrarias	44.359	16.359	3.710			64.428
Empresas industriales	3.008	4.145	1.257	176	40	8.626
Empresas construcción	Sin datos					8.710
Locales comerciales	15.273	12.253	765	68		28.359
Turismo y hostelería	Sin datos					1.290
Otros sectores	Sin datos					Sin datos

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta sobre Explotaciones Agrícolas 1995 y DIRCE 1997 (INE).

Aún considerando sólo el ámbito PYME, el número de empresas existentes en Aragón puede aproximarse a las 50.000, de las que tan sólo del orden del 10% serían de carácter industrial; al sector de la construcción podrían pertenecer otro 15%, las de carácter agrario podrían suponer el 40%, y el

¹⁴ Sin asalariados.

¹⁵ La información habitual se circunscribe únicamente a las empresas industriales.

35% restante pertenecerían al sector de los servicios¹⁶. La participación de las PYMEs en el empleo y el VAB total regional resulta un dato desconocido; no obstante, conviene recordar que sólo el 2,66% de las empresas industriales absorben más del 50% del empleo y el 70% del VAB; así mismo, la capacidad de exportación, innovación y mejora de la competitividad muestra una elevada concentración en este reducido ámbito empresarial. Entre las empresas aragonesas podrían dominar las estrategias genéricas que promueven ventajas competitivas en costes, frente a las que buscan ofrecer más valor para el cliente, y para ello utilizan recursos de superior calidad y coste. Estas estrategias competitivas basadas en bajos costes encuentran apoyo en los menores costes laborales existentes en Aragón con respecto al conjunto nacional¹⁷.

CREA (CEPYME) es la organización regional que representa al colectivo empresarial formado por las PYMES. El ámbito administrativo más próximo a la PYME en Aragón es el Departamento de Industria, Comercio y Desarrollo, ya que es quien gestiona el programa de ayudas financieras destinado a este colectivo empresarial. En los dos ámbitos se observa una clara vinculación sectorial, en el sentido expresado anteriormente, hacia la PYME industrial, quedando los otros sectores conceptualmente menos atendidos. En el caso del sector agrario, la conceptualización empresarial reviste especial dificultad, como consecuencia de estereotipos profundamente arraigados que ni siquiera la propia reglamentación que dimana de la Política Agrícola Común ayuda a resolver¹⁸.

Como consecuencia de lo anterior, en el ámbito de la PYME debe empezarse por definir y caracterizar convenientemente en la práctica el propio colectivo empresarial, haciendo traslado efectivo de la definición en función de la dimensión económica (empleo y facturación¹⁹), dejando en un segundo término el criterio sectorial. Ello parece requisito imprescindible para que el propio colectivo tome conciencia de sí mismo en su verdadera dimensión, y no con el sesgo sectorial (industrial) con el que hasta ahora se viene presentando.

¹⁶ Estimación propia de carácter meramente orientativo.

¹⁷ Salas Fumas. V. Informe de Situación. Aragón 1998. BBV.

¹⁸ Así, en los diversos textos reglamentarios utilizan los vocablos "explotación agraria", "agricultor" u otros, y no utilizan conceptos tales como "empresa agraria" ni "empresario agrario". Es más, en los textos reglamentarios más recientes siguen adoptándose definiciones ciertamente confusas para "explotación agraria" y "agricultor", debidas sin duda a la necesidad de intentar acotar el alcance de las ayudas destinadas al sostenimiento de las rentas.

¹⁹ Menos de 250 empleados y una facturación anual que no sobrepase los 40 MEUROS.

RESULTADOS EMPRESARIALES		
Ratio	Aragón	España
Recursos propios/pasivo total	71,6	57
Activo circulante/activo total	22,2	18,2
VAB/producción total	25,4	31,8
Resultado expLotac/producción	8,9	8,7
Beneficio neto	5,4	4,3
Coste laboral por trabajador (mill)	4,1	4,5
Coste laboral/Coste financiero	165,5	169,1
Gastos I+D/VAB	0,5	1,47
Exportación/ventas	45,9	21,8
Importación/Compras	59,7	33
VAB/Trabajador	8,7	8,22
VAB/Activo Neto	66,08	38,16
Productividad Total Factores	87,7	82

*Fuente: Central de Balances del Banco de España. 1995
(Tomado de Salas Fumas, V. Informe Situación. 1998. BBV)*

Más del 25% de los trabajadores de Aragón trabajan por cuenta propia, con lo que el autoempleo presenta un elevado nivel de desarrollo; ello conlleva ventajas en términos de flexibilidad y productividad, pero también deben considerarse los problemas asociados a las dificultades con las que este colectivo empresarial accede a la innovación, a la tecnología, a la financiación de nuevas inversiones, a los mercados exteriores, etc.

La empresa aragonesa destina a I+D casi tres veces menos recursos financieros que la empresa española media²⁰. Las empresas aragonesas presentan una rentabilidad mayor que la media nacional, si bien debe hacer frente a unos mayores costes de capital.

²⁰ Salas Fumas, V. Informe de Situación. Aragón 1998. BBV.

EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN DE LA I+D EN ARAGÓN						
Ambito geográfico	Aragón				España	U.E.
Año	1990	1992	1994	1996	1994	1994
Gasto I+D (GERD) millones pta.	9.323	13.744	13.514	14.490		
GERD/VAB (%)	0,59	0,76	0,67	0,63	0,99	1,91
GERD per-cápita (\$ PPA)			92		112	335
Personal I+D (EDP)	1.610	1.815	2.085	2.056	80.399	1.572.849
EDP/mil activos	3,48	3,99	4,4	2,40	5,2	9,4
Investigadores (EDP)	929	1.087	1.418	1.254	47.867	773.602
Investigadores (EDP)/mil activos	2,01	2,34	2,99	2,40	3,1	4,6
% Ejecución GERD empresas	49,8		37		47,7	63,1
% Ejecución GERD Universidad	24,4		39		31,6	20,6
% Ejecución GERD Org. Público	25,8		24		20,7	16,3

Fuente: INE, 1996

La capacidad de exportación está muy concentrada en los sectores industriales correspondientes a material de transporte, maquinaria y material eléctrico y metales comunes. En el resto de los sectores esta capacidad es muy baja, siendo irrelevante fuera de industria. Los bienes que se intercambian presentan una escasa componente tecnológica y diferenciación. Así mismo, predominan en los intercambios con el exterior los sectores con desventajas comparativas, si bien se aprecia una tendencia a la mejoría²¹.

La economía social presenta un desarrollo insuficiente en Aragón, siendo escasa su incidencia en términos económicos. Sin embargo, su crecimiento ha sido importante en los últimos años, al tratarse de fórmulas societarias muy adecuadas para el autoempleo y gozar de un amplio abanico de ayudas directas a su constitución. Entre 1979 y 1998 se registraron 1.338 nuevas cooperativas con un total de 51.169 socios, de las que 794 y 6.428 socios eran de trabajo asociado. En 1998 se constituyeron 68 cooperativas, con 557 socios, la mayor parte en la provincia de Zaragoza. En cuanto a las sociedades laborales, a finales de 1997 había en Aragón 396; durante 1998 se crearon 195, que suponen el 30% del total, habiendo a finales de ese año un total de 578, de las que 449 se encontraban en la provincia de Zaragoza.

²¹ Fillat Castejón, C. y López Pueyo, C. Informe de situación. Aragón 1998. BBV.

Las ocupaciones más demandadas se caracterizan por su baja cualificación profesional: dependientes de comercio, empleados administrativos, peones, camareros, mozos de carga y descarga, etc. Especial mención debe hacerse con respecto a la relativamente elevada oferta de empleo estacional procedente de los trabajos de recolección agrícola. La escasa cualificación y desfavorables condiciones de trabajo hacen que muchas de estas ocupaciones sean rechazadas por la población local, dando pie al acceso de población inmigrante²².

En cuanto al número de contratos realizados, en 1998 se firmaron en Aragón un total de 313.402.

El sector agrario muestra una tendencia claramente regresiva en términos de empleo, habiendo perdido 11.600 empleos durante el quinquenio 1994-1999. Este proceso de expulsión de empleo agrario continuará durante los próximos años, como consecuencia del elevado grado de envejecimiento que presenta este colectivo; además, Aragón aún presenta una tasa de actividad agraria elevada en relación con el contexto nacional y europeo. La tasa de empleo agrario es también elevada: el porcentaje de empleo agrario duplica la media nacional (8,00% en 1998) en las provincias de Huesca (16,30%) y de Teruel (15,70%); sólo la provincia de Zaragoza (6,50%) presenta un valor inferior a la media nacional, si bien supera ampliamente la media comunitaria (5,00% en 1997 para EUR-15).

El fuerte peso que en la industria tienen las ramas más tradicionales atenúa la capacidad de la región para crear empleo de modo significativo. Cabe hablar de declive e inestabilidad del empleo industrial: el declive se pone de manifiesto especialmente en la provincia de Zaragoza, donde en el periodo 1990-1996 la ocupación industrial ha experimentado un fuerte retroceso, pasando de 107.160 ocupados en 1990 a 95.400 en 1996. En el caso de las provincias de Huesca y de Teruel, la evolución del empleo industrial pone de manifiesto unas especiales condiciones de inestabilidad y volatilidad, especialmente acusadas en Huesca, y que sin duda se deben al elevado peso de la construcción y en particular del subsector de las obras públicas.

Entre los riesgos que presenta el mercado de trabajo regional cabe destacar la importante concentración de empleo directo e indirecto en torno al complejo del automóvil, que se ha desarrollado además con una fuerte vinculación a una sola empresa.

En el caso de los servicios, es su fuerte vinculación al consumo regional lo que limita más seriamente la generación de nuevos empleos. Si bien el sector ha experimentado un fuerte crecimiento en los últimos

²² En Aragón se registraron en 1998 un total de 10.804 contratos a 6.550 extranjeros (3,75% del total nacional); el 43% de dichos contratos son de obra o servicio, y el 37% corresponden a la modalidad de eventual por circunstancias de la producción.

20 años, tanto en términos de empleo como de VAB generado, en realidad los servicios de la economía aragonesa se localizan en el núcleo urbano de Zaragoza, donde se encuentra el 60% del sector, y en segundo lugar en el eje oscense Barbastro-Monzón-Fraga. En cuanto a su estructura, los servicios aragoneses se encuentran dominados por los servicios de distribución y por los servicios sociales.

Cabe señalar un importante desajuste entre la oferta y la demanda de trabajo en relación con la formación y la capacitación de los recursos humanos; la situación es particularmente más desequilibrada en los estratos de población más joven, y, dentro de éste, especialmente en relación con las mujeres, donde la proporción de titulación universitaria es particularmente elevada. En conjunto, los parados universitarios suponen en Aragón el 14,85% del paro total, mientras que en España suponen el 7%.

EMPLEOS DEMANDADOS PENDIENTES DE CUBRIR		
Ambito	Aragón	España
Directivos de empresa	5	533
Técnicos y profesionales	57	4.723
Técnicos y profesionales apoyo	63	9.467
Administrativos	55	7.296
Trabajadores de servicios	172	11.502
Personal cualificado agrario	15	12.754
Trabajadores industriales	336	18.322
Operadores de maquinaria	129	5.350
Obreros no cualificados	208	22.921
Total demandas de empleo	1.040	92.868

Fuente: INEM, Octubre 1999

Mientras que en Aragón hay unos 50.000 desempleados, se estima que hay 1.040 empleos que las empresas no consiguen cubrir, según los datos de demanda aportados por el INEM. Esta cifra de empleos demandados que no consiguen cubrirse resultará bastante mayor en la realidad, ya que, como es sabido, no todas las demandas de empleo se canalizan a través del INEM. Resulta en cualquier caso evidente que en Aragón, al igual que el conjunto de España, se asiste a un desajuste estructural entre oferta y demanda de empleo, siendo una de sus causas la inadecuación de los ciclos formativos reglados a los perfiles deseados por el mercado.

Aragón cuenta con distintos organismos e instituciones que prestan asesoría gratuita en relación con la búsqueda de empleo:

- Instituto Nacional de Empleo (INEM).
- Club de empleo (Ayuntamiento de Zaragoza).
- Centro Permanente de Orientación Profesional de CEPYME.
- Unidades de Inserción Laboral de CREA, CEPYME-Aragón, UGT y CCOO.
- Cámara Oficial de Comercio e Industria de Zaragoza.
- Centro Regional de Información y Documentación Juvenil de Aragón, CRIDJA (Diputación General de Aragón)
- Dentro de Información y Promoción de Actividades Juveniles, CIPAJ (Ayuntamiento de Zaragoza)
- Plan de Formación Ocupacional UNIVERSA (Universidad de Zaragoza).

1.3.3. El mercado de trabajo: síntesis de sus principales características.

Como síntesis de los dos apartados anteriores, el mercado de trabajo en Aragón queda caracterizado por los siguientes datos:

- Baja tasa de crecimiento anual de la población activa: 0,80% frente al 4,7% nacional.
- Ocupación agraria muy elevada y en fuerte regresión: se han perdido 11.600 empleos durante el periodo 1994-1999, esperándose que continúe este proceso ya que la ocupación agraria resulta todavía muy elevada, sobre todo en las provincias de Huesca (16,30%) y Teruel (15,70%).
- Inestabilidad del empleo industrial, con pérdida neta de ocupación en el periodo 1990-1996.
- Desarrollo del sector servicios por debajo de la media nacional.

- Fuerte desequilibrio del mercado en el lado de la oferta, debido a una elevada incidencia del paro femenino: las mujeres desempleadas configuran en Aragón un colectivo 3 veces superior al de los hombres en paro.
- Desajuste entre oferta y demanda de empleo: elevada incidencia del desempleo en el colectivo universitario.
- Elevada concentración de empleo industrial en torno al complejo del automóvil.
- Aunque Aragón muestra una tasa de paro superior a la media europea, su situación es relativamente favorable si se compara con la media nacional. Así, para el periodo 1994-1996 Aragón muestra una tasa de paro sobre población activa del 16,50%, mientras que España alcanzaba un valor de 23,13%²³.
- La tasa de paro muestra en Aragón, al igual que en el conjunto de España, un comportamiento favorable. Así, los datos relativos a 1998 sitúan la tasa de paro en 10,97% para Aragón, y 18,17% para el conjunto nacional.

²³ Para ese mismo periodo 1994-1996 la tasa de paro en la U.E. era de 10,93%.

2.- EVALUACIÓN PREVIA.

2.1.- EVALUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO.

2.1.1. Debilidades y amenazas.

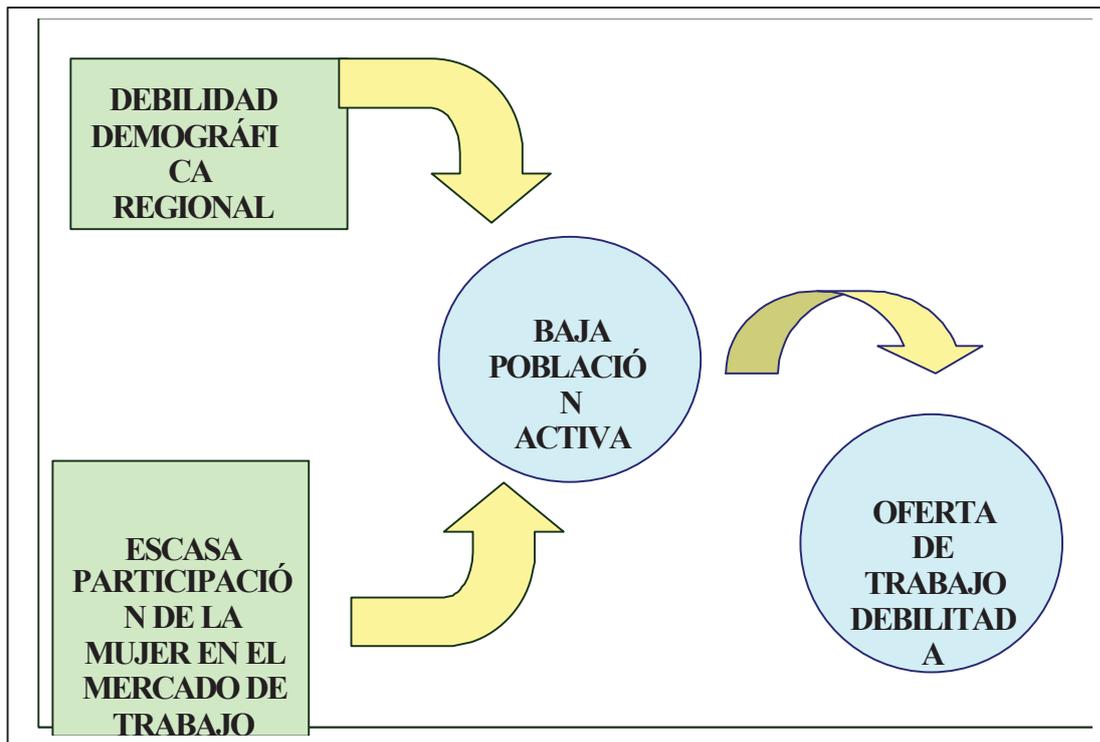
- Una oferta de trabajo debilitada que puede llegar a condicionar el desarrollo regional.

Aragón presenta una estructura demográfica especialmente debilitada, lo que se pone de manifiesto al analizar los niveles de envejecimiento, densidad demográfica, crecimiento vegetativo y despoblación, ciertamente preocupantes. Sin duda, el carácter regresivo de la demografía aragonesa constituye uno de los estrangulamientos más serios a los que debe enfrentarse la región.

La debilidad demográfica, unida a la escasa participación de determinados colectivos, especialmente el correspondiente a la mujer, en el mercado laboral, determina una baja población activa que escasamente está consiguiendo mantener sus efectivos durante los últimos años. La situación se agrava si se considera la dimensión territorial, ya que la concentración de población y de actividad con respecto a la zona metropolitana de Zaragoza determina que el resto de Aragón presente una evolución decididamente regresiva de su población activa.

En consecuencia Aragón, en relación con el mercado de trabajo, presenta una primera y fundamental debilidad en su capacidad en relación con la oferta de factor trabajo. Así, cabe señalar, en primer término, que la baja tasa de paro existente en la región y su favorable evolución temporal no sólo es debida al buen comportamiento del sistema productivo, sino que descansa en buena medida en una manifiesta escasez de recursos humanos. De este modo puede decirse que, tras la aparente situación favorable expresada por una baja tasa de desempleo, se esconde un grave problema que pone en cuestión, incluso, la capacidad de desarrollo regional a medio y largo plazo.

La disponibilidad de "factor trabajo" constituye uno de los recursos económicos básicos, y, por tanto, uno de los elementos claves para el desarrollo regional. Incluso resulta más esencial si cabe para alcanzar niveles apreciables de competitividad y sobre todo de innovación. Así mismo, la suficiencia de oferta de trabajo resulta imprescindible para posibilitar nuevas implantaciones productivas, y más aún cuando éstas se formulan en competencia con otras posibles localizaciones.



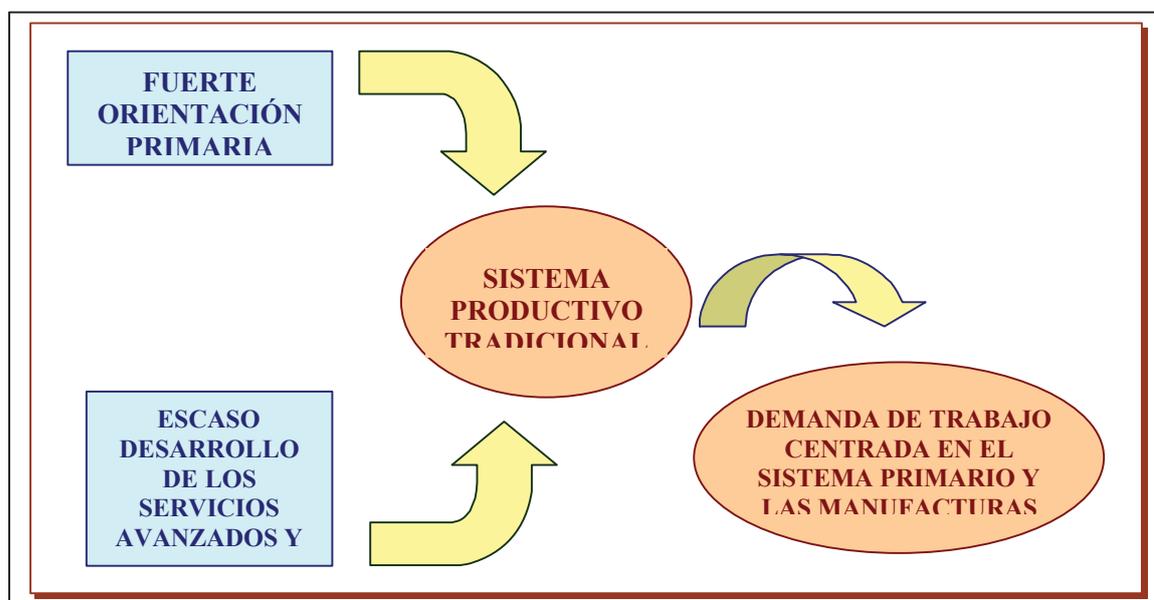
- *Una demanda de trabajo centrada en el sector primario y en las manufacturas que configuran un sistema productivo tradicional.*

Aragón cuenta con un sistema productivo esencialmente tradicional. Las componentes esenciales que confieren ese carácter tradicional son las siguientes:

- a) Elevada participación de las actividades agrarias tanto en términos de producción (PIB) como de ocupación. Como ocurre con la mayor parte de las variables socioeconómicas en Aragón, debe resaltarse la acentuada dualidad entre los ámbitos de carácter urbano (zona metropolitana de Zaragoza) y rural (resto de Aragón). Así, merece la pena destacar que las provincias de Huesca y de Teruel presentan una población activa agraria que se sitúa entre 5 y 6 veces por encima de la media de las zonas españolas ubicadas fuera de Objetivo nº 1, al tiempo que resulta más de 3 veces superior a la media de la U.E. y duplica prácticamente la media nacional.
- b) El desarrollo experimentado por los servicios todavía no ha llegado a alcanzar ni siquiera el nivel medio que corresponde al sector en el ámbito nacional, quedando muy por debajo de la media de las zonas españolas situadas fuera de Objetivo 1 y del valor correspondiente a la media de la U.E. Menor desarrollo y mayor retraso experimentan lógicamente los servicios de carácter avanzado.

- c) La innovación, así como las acciones de I+D, presentan en Aragón un desarrollo inferior a la media nacional, a juzgar por los valores que experimentan los diferentes ratios analizados (% gasto I+D en relación con el PIB total, nº de investigadores por mil activos, nº de proyectos, nº de patentes registradas, etc.).

El carácter tradicional del sistema productivo aragonés determina una demanda de trabajo centrada por tanto en el sector primario y en las manufacturas, lo que provoca a su vez crecientes dificultades para que dicha demanda satisfaga los deseos de una fracción de oferta de trabajo, cada vez más numerosa, con elevados niveles formativos y con determinadas exigencias de promoción profesional y personal. Todo ello se traduce en el hecho de que buena parte de la demanda de trabajo insatisfecha corresponde a trabajos de baja cualificación y/o elevada penalidad, sobre todo en el ámbito agrario, que están desviándose hacia la población inmigrante.



- *Una estructura socio-territorial condicionada por el mercado de trabajo que juega en contra del espacio rural.*

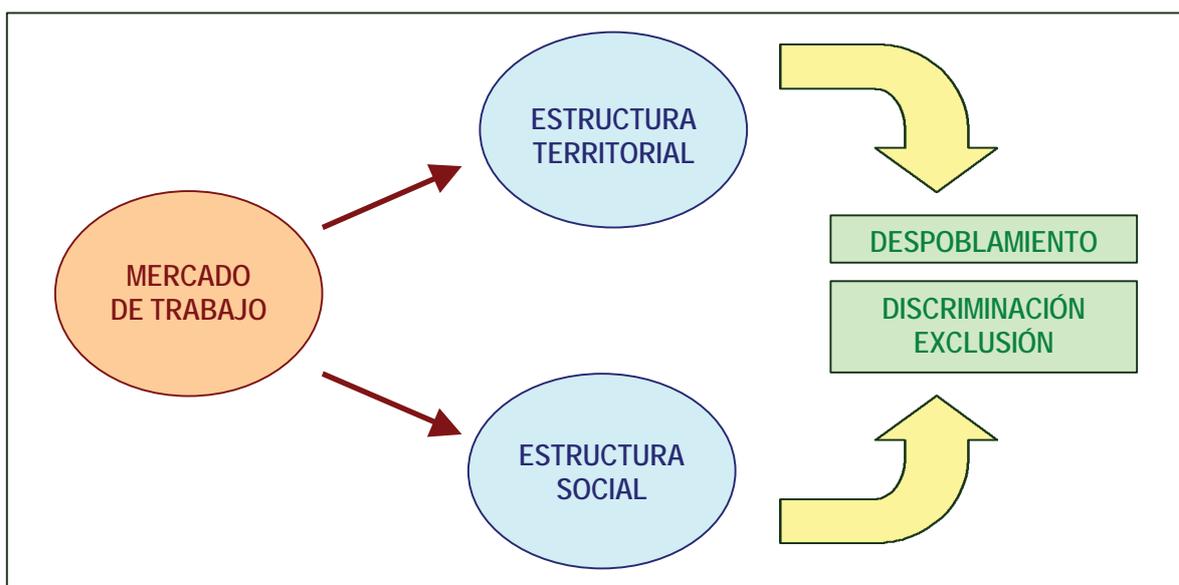
El mercado de trabajo genera las principales fuerzas que gobiernan los procesos de desarrollo territorial y social. Ello se demuestra a través de la elevada correlación que llega a observarse entre empleo, dinámica demográfica y desarrollo del territorio, por un lado, y empleo, precariedad social, pobreza y marginalidad, por otro. Así, el proceso de desarrollo evoluciona configurando espacios propios no necesariamente coincidentes con los escenarios voluntaristas de la planificación económica y territorial.

En el ámbito territorial los efectos de la dinámica del mercado de trabajo se traducen en despoblamiento y retraso de unas zonas, y desarrollo concentrado en otras que actúan como polos de atracción demográfica. La realidad aragonesa muestra este fenómeno con especial crudeza al expresarse en términos de absoluta dualidad entre la zona metropolitana de Zaragoza y el resto de Aragón. El área metropolitana concentra en tan sólo un 5% del territorio regional más de la mitad de la población aragonesa y las dos terceras partes de la producción total, constituyéndose en un verdadero espacio de futuro con capacidad para generar demanda de trabajo en la que su calidad y cualificación, además de ser crecientes en correspondencia a los deseos de la población, han de predominar sobre otras cualesquiera consideraciones de carácter social o cultural. No obstante, el desarrollo siempre lleva asociada la posibilidad de aparición de bolsas de pobreza y de marginalidad, que obviamente deberán evitarse, o en su caso, minimizar y combatir.

La pobreza, la precariedad y sobre todo la marginación social, aunque se concentra en el entorno urbano y es éste quien en consecuencia sufre sus efectos, aparece claramente asociada al desempleo. En estos casos, las causas del desempleo presentan una mayor complejidad que trasciende a las elementales relaciones de oferta y demanda, entrando en juego consideraciones de más profundo carácter cultural y social. En cualquier caso, aunque de complejo tratamiento, se trata de problemas cuya solución pasa de forma inevitable por el mercado de trabajo, aunque no de manera exclusiva.

El resto del territorio presenta en su conjunto un carácter fuertemente rural de incierto y comprometido futuro. El ámbito rural aragonés, que representa el 95% de la geografía regional, muestra evidentes dificultades de desarrollo socioeconómico como consecuencia de la dinámica desfavorable que en el mismo presenta el mercado laboral. En la esfera social, si bien el entorno rural muestra con menor intensidad los problemas de convivencia ciudadana más graves relacionados con la exclusión y la marginalidad, concentra las mayores tasas de asentamiento de inmigrantes, así como de discriminación laboral entre géneros. Buena parte de la inmigración está siendo atraída como consecuencia del rechazo por parte de la población local de determinadas ocupaciones; este hecho es particularmente llamativo en el ámbito agrario, y por lo tanto de asentamiento netamente rural. El asentamiento de población inmigrante es innegable que deriva consecuencias sociales. Durante una primera fase destacan los fenómenos de rechazo, con procesos tendentes a la marginación social e incluso a la xenofobia; es previsible, y en cualquier caso deseable, no obstante, el establecimiento de una segunda etapa de estabilidad en la que se pongan de manifiesto ciertos procesos de fusión cultural.

Por último, resulta innegable que la discriminación laboral, particularmente la existente entre hombres y mujeres, trasciende de la mera valoración en términos de fuerza de trabajo. Las prácticas discriminatorias presentan profundas raíces y causas y distintos niveles de intensidad y de manifestación a través del territorio, siendo por lo general más acusados en el ámbito rural y más atenuados en el urbano.



- Un mercado de trabajo desequilibrado que no logra conciliar la oferta con la demanda.

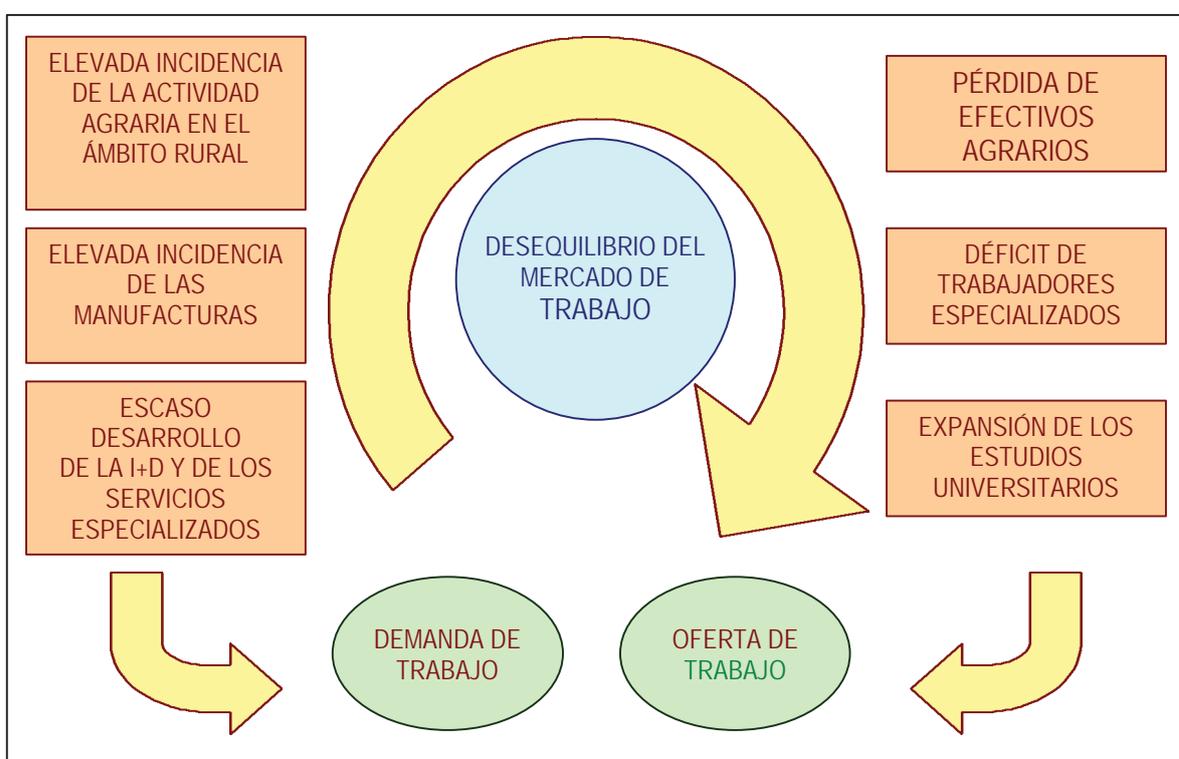
La realidad del mercado de trabajo aragonés puede ser erróneamente calificada de satisfactoria, como sucede con tantas otras variables socioeconómicas, si se atiende exclusivamente a un único indicador, en este caso el desempleo. Efectivamente, Aragón muestra una baja tasa global de desempleo; no obstante, el mercado de trabajo regional muestra profundos e incluso graves desequilibrios que ya han sido descritos en sus aspectos fundamentales en los epígrafes anteriores.

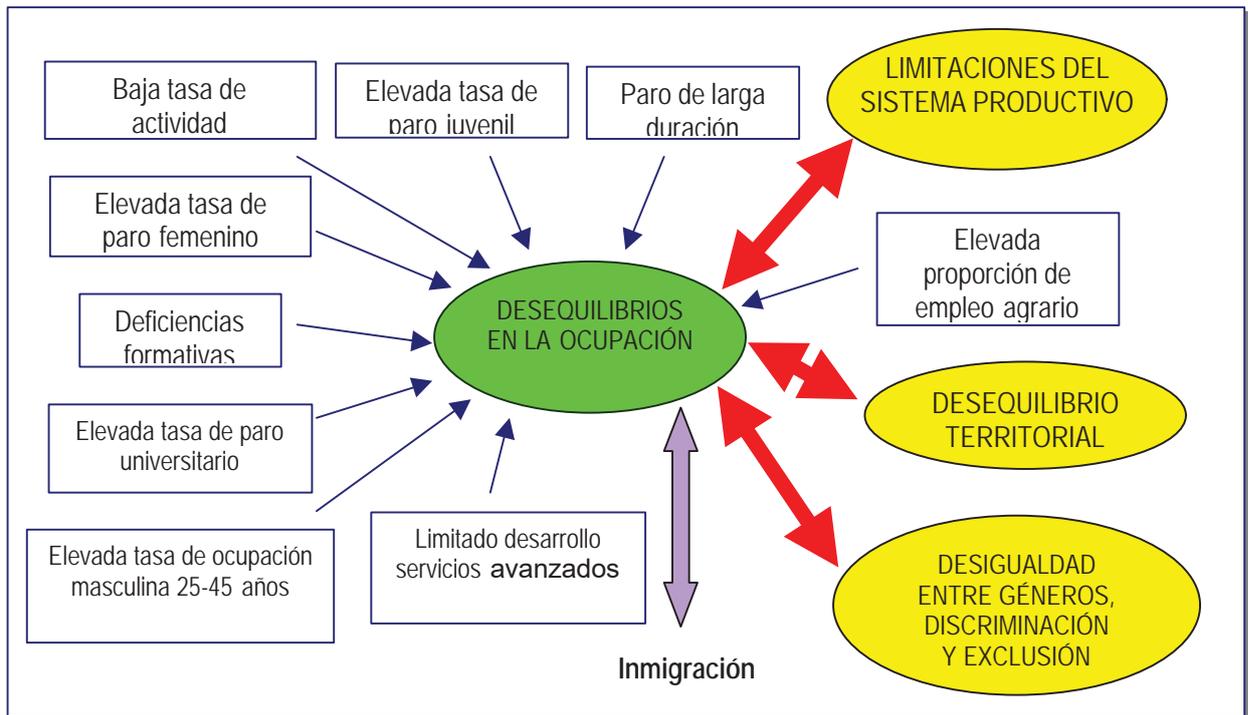
El desequilibrio del mercado de trabajo regional puede sintetizarse del siguiente modo:

- a) Desde la perspectiva cuantitativa: evolución desfavorable de la población activa con carácter netamente regresivo en el ámbito rural. Junto a las causas demográficas deben considerarse las relacionadas con la discriminación laboral que sufren las mujeres, y que se manifiesta a través de una elevada tasa de paro femenino que triplica la del desempleo masculino.

- b) Desde la perspectiva cualitativa: Creciente desviación de la oferta de trabajo hacia niveles progresivamente más elevados de formación y de exigencias de desarrollo profesional y personal, que contrasta con el mantenimiento de un sistema productivo esencialmente agrario y manufacturero. El sistema productivo, por las características expresadas, encuentra dificultades crecientes para cubrir sus necesidades de mano de obra, al tiempo que la sociedad aragonesa encuentra dificultades para satisfacer sus deseos de mejora y desarrollo profesional.

El desequilibrio descrito es acrecentado por factores de diversa índole. Junto a los de carácter social y cultural, a los que se ha hecho referencia en el apartado anterior, deben considerarse los relacionados con las deficiencias del sistema educativo-formativo. Este sistema no sólo presenta unos niveles de eficacia y eficiencia mejorables, como de hecho sucede con cualquier otro sistema de actividad pública o privada; además, muestra un evidente alejamiento del sistema productivo, que se traduce en una falta de correspondencia entre las capacitaciones suministradas por el propio sistema formativo y las capacidades demandadas por el sistema productivo.





2.1.2. Potenciales de desarrollo: Fortalezas y oportunidades.

- *En el ámbito territorial.*

Dentro del contexto europeo Aragón, y en particular el eje del Ebro, juega un importante papel territorial, al ubicar uno de los espacios de articulación e integración de la Diagonal continental con el Arco Atlántico y con el Arco Mediterráneo, y de estos dos últimos entre sí. En efecto, el Valle del Ebro configura uno de los ejes más dinámicos y activos de España.

El área central de Zaragoza goza de una importante renta de situación. Se localiza en pleno centro del cuadrante Nordeste peninsular, equidistante de los sistemas metropolitanos de Madrid, Valencia, Barcelona y Bilbao. Más del 60% de los flujos productivos de los ámbitos metropolitanos referidos se concentran en Zaragoza.

Las comunicaciones por carretera y ferrocarril sitúan a la ciudad de Zaragoza en uno de los centros urbanos más fácilmente accesibles del territorio nacional.

La zona metropolitana de Zaragoza, por la dimensión que ya ha llegado a alcanzar, cuenta con suficiente masa crítica y capacidad para generar oferta de servicios avanzados en los diferentes

ámbitos sociales y económicos. La dimensión también resulta suficiente para la generación de iniciativas y resultados en el ámbito de la investigación, la innovación y la tecnología.

La región presenta una decidida vocación política en favor del equilibrio territorial, a través de la aplicación y desarrollo de la Ley de Directrices Generales de Ordenación del Territorio y de la Ley 8/1996 de Delimitación comarcal de Aragón, que se han formulado con el objetivo de que cualquier habitante de Aragón pueda disfrutar de las mismas oportunidades de vida y desarrollo.

Existe también un amplio margen para el desarrollo de sinergias campo-ciudad a medida que se avance en la articulación del territorio aragonés.

- ***En el ámbito del Medio Ambiente.***

Aragón presenta un gran potencial medioambiental, derivado en primer lugar de la existencia de espacios de elevado valor natural y gran atractivo paisajístico reconocidos en las zonas Pirenaica e Ibérica. La riqueza florística es enorme: Aragón cuenta con más de 3.000 especies vegetales, lo que supone más de la tercera parte de las plantas superiores peninsulares. Se va además a ampliar la superficie protegida del territorio aragonés en el marco de la Red Europea Natura 2000, y está pendiente el desarrollo de un elevado número de Planes de protección de flora (77) y fauna (105).

Se están haciendo esfuerzos tendentes a la valorización del territorio a través de la protección natural: reconocimiento de valores, difusión, aplicación de medidas compensatorias, potenciación de medidas agroambientales, potenciación de la silvicultura de mantenimiento, desarrollo de actividades complementarias relacionadas con las distintas modalidades del mantenimiento, turismo y ocio. Un ejemplo de ello es la valorización de los ecosistemas estepario y endorreico a través de acciones alternativas al turismo convencional: actividades de carácter formativo y científico, medidas compensatorias a favor de las actividades tradicionales, desarrollo de acciones de regeneración del espacio natural, etc.

Por lo que respecta a la protección y mejora del medio ambiente, recientemente se ha producido en la C.A. un importante esfuerzo planificador: Plan Aragonés de Saneamiento y Depuración, Plan de Abastecimiento de agua a Zaragoza y su entorno, Plan Forestal de Aragón, Plan de Ordenación de la gestión de Residuos Sólidos Urbanos, Plan de Gestión de los Residuos Especiales. La puesta en marcha de estos planes repercutirán además positivamente en el desarrollo rural.

Se está potenciando el desarrollo de las energías renovables: eólica, hidráulica, solar y biomasa, para las que Aragón presenta un elevado potencial. Además, se están desarrollando sistemas de tratamiento de los purines porcinos en el marco de la vigente reglamentación sobre cogeneración eléctrica.

El medio ambiente constituye en sí mismo un yacimiento de empleo muy someramente explotado hasta el momento. La puesta en marcha de los diferentes programas con los que en este área cuenta Aragón supondrá la oferta y desarrollo de nuevas ocupaciones: formación ambiental, gestión y tratamiento de residuos urbanos e industriales, depuración de aguas residuales, conservación de la biodiversidad, valorización del medio forestal, la explotación de las energías renovables y la gestión ambiental.

En este sentido, se esperan efectos favorables sobre el empleo y la actividad económica ligados a la ejecución de las obras correspondientes al Plan de Saneamiento y Depuración, al Plan de Residuos Sólidos Urbanos, al Plan de Residuos Industriales y al Plan Forestal.

Por último, señalar que no existen problemas de inmisión en relación con la contaminación atmosférica.

- ***En el ámbito económico.***

En Aragón existe un amplio tejido empresarial con una elevada capacidad de adaptación. Destacan unas pocas empresas de gran dimensión que gozan de gran reconocimiento exterior (OPEL ESPAÑA y ENDESA²⁴ son las más representativas y conocidas). Estas empresas han favorecido, y siguen haciéndolo, la elevación del nivel de la cultura empresarial regional, lo que deriva efectos inmediatos a través de la incorporación de innovaciones y mejoras en la gestión de las diferentes áreas de la empresa (producción, calidad, ventas, etc.).

Aragón cuenta con un sector empresarial globalmente saneado y eficiente en términos de rentabilidad y beneficio. El sector público industrial en Aragón presenta una elevada productividad, generando un alto valor añadido y unos beneficios elevados²⁵.

Hay también un importante potencial agroalimentario²⁶, con un enorme margen para la generación y retención del valor añadido que actualmente se genera fuera de la región. Existe un ámbito susceptible

²⁴ Centrales térmicas de Andorra y Escucha en Teruel.

²⁵ Gil Sanz, A. y García Mainar, I. Informe de Situación. Aragón 1998. BBV.

²⁶ Ligado sobre todo a los nuevos regadíos de la Depresión Central, caracterizados por presentar un avanzado desarrollo tecnológico.

de alcanzar elevados niveles de competitividad en el ámbito de la zona central de la Depresión del Ebro, y una amplia gama de productos de elevada y reconocida calidad²⁷.

Existe un amplio margen para la creación de valor en el ámbito de la industria y de los servicios, a través de la configuración de complejos productivos en los que se potencie la interrelación de las actividades. La industria y sobre todo los servicios constituyen, sin duda, la base de la creación de empleo y de valor añadido en Aragón.

Así mismo, es importante el stock de recursos humanos e infraestructuras existente en el ámbito de la investigación, el desarrollo y la tecnología ligadas a centros de reconocido prestigio (Campus Tecnológico de la Universidad de Zaragoza y Campus de Aula-Dei de ámbito agroambiental).

El comercio exterior aragonés ha experimentado un notable crecimiento durante los últimos años: en el periodo 1985-1995 las importaciones han crecido más del 900%, y las exportaciones más del 300%. Ello determina un creciente grado de apertura y de participación en el comercio exterior, que se sitúan por encima de la media nacional²⁸. Las exportaciones de Aragón representan el 29,3% del PIB regional y las importaciones el 23,4% de dicha variable. El coeficiente de apertura de la economía aragonesa supera ampliamente el valor del 50%, resultando superior a la media del conjunto nacional. La tasa de cobertura de las importaciones por sus exportaciones se sitúa en torno al 120%, lo que la distingue de la española que tradicionalmente absorbe un déficit de balanza comercial. En el apartado relativo a debilidades ya se ha explicado que la principal componente de las exportaciones aragonesas es el material de transporte, con una cifra próxima a 0,5 billones de pta; le siguen las exportaciones de material eléctrico (140.648 millones pta.), alimentos y bebidas (30.942 millones pta.), metales (29.611 millones pta.) y plásticos y caucho (29.274 millones pta.). Mientras que en el ámbito del material de transporte y de los alimentos y bebidas el balance es positivo para Aragón, resulta en cambio negativo para material eléctrico, metales, plástico-caucho y textil.

Aragón presenta un claro perfil de comercio intra-industrial propio de las economías avanzadas e integradas en los mercados globales.

²⁷ Jamón de Teruel, Ternasco de Aragón, Melocotón de Calanda, Espárrago del Ebro, Vinos de Cariñena, Borja, Calatayud y Somontano junto a una amplia gama de productos locales de fuerte carácter artesanal en el ámbito de la charcutería, la pastelería, los quesos, la miel...

²⁸ Fillat Castejón, C. y López Pueyo, C. Informe de situación. Aragón 1998. BBV.

- ***En el ámbito de las infraestructuras.***

La autovía de Sagunto-Somport, el AVE (Madrid-Frontera francesa), y la Plataforma logística ligada al aeropuerto de Zaragoza constituyen tres acciones en el campo de las comunicaciones con un enorme potencial en términos de efectos positivos económicos, sociales y territoriales para el conjunto de Aragón. De igual interés y amplia repercusión son otras dos acciones cuya ejecución todavía no se ha abordado; se trata de la Autovía Pamplona-Lérida y del Túnel ferroviario de baja cota del Vignemale.

En el campo de las obras hidráulicas el Pacto del Agua, suscrito entre las fuerzas políticas aragonesas y recogido por el Plan Hidrológico de la Cuenca del Ebro, constituye el marco sobre el que desarrollar un amplio abanico de proyectos de indiscutible repercusión territorial y socioeconómica.

En el ámbito de la energía Aragón ya cuenta con un posición relevante en la producción de energía termoeléctrica e hidroeléctrica; en estos momentos se está abordando un significativo desarrollo en el campo de las energías renovables, sobre todo en relación con la energía eólica, donde Aragón muestra un potencial considerable.

- ***En el ámbito de la innovación y de la tecnología.***

Aragón cuenta con una Estrategia Regional de Innovación, desarrollada en el marco del Programa RIS, que se materializa en un Plan de Innovación que plantea utilizar la innovación, el desarrollo tecnológico y el conocimiento como bases para la competitividad regional, la integración de Aragón en el sistema económico global, el incremento de valor añadido en los sectores existentes y la diversificación en los emergentes de futuro.

- ***En el ámbito social.***

Aragón presenta un clima social especialmente favorable para la implantación de nuevas actividades productivas, como consecuencia del bajo nivel de conflictividad.

La ciudad de Zaragoza ofrece un elevado nivel de equipamientos e infraestructuras sociales (sanidad, cultura, ocio, etc.). Junto a ella aparecen un grupo de ciudades intermedias con un importante potencial y aptitud para la centralización de servicios de ámbito provincial y supracomarcal, lo que determina que el área metropolitana presente un elevado potencial para la atracción de nuevas localizaciones empresariales.

En el ámbito rural, incluso en las áreas más periféricas y aisladas se asiste a una progresiva y rápida mentalización en materia de desarrollo por parte de los propios agentes locales. En este sentido, la iniciativa Leader está alcanzando sus objetivos de forma muy satisfactoria.

- *En relación con los nuevos yacimientos de empleo.*

Los nuevos yacimientos de empleo seleccionados por la Comisión Europea se adaptan muy bien a las características socioeconómicas propias de Aragón:

- Servicios a domicilio: motivado por el envejecimiento de la población y el aumento de la tasa de actividad femenina.
- Atención a la infancia: motivado por la incorporación de la mujer al mundo del trabajo y la socialización de los niños.
- Nuevas tecnologías: el territorio de Aragón y la distribución de su población hacen doblemente atractivas las posibilidades que ofrecen las telecomunicaciones y la telemática. En este sentido, el teletrabajo ofrece interesantes posibilidades para la diversificación y el establecimiento de nuevas actividades y ocupaciones en el medio rural.
- Medio ambiente²⁹: Aragón ofrece un variado y rico patrimonio natural que debe conservarse y puede valorizarse. Además están empezando a desarrollarse nuevas actividades relacionadas con la puesta en marcha de los nuevos planes sobre recogida y tratamiento de residuos, aguas residuales y otras infraestructuras medioambientales.
- Comercio de proximidad: en el medio rural.
- Turismo: Aragón ofrece un importante potencial en relación con determinados segmentos del mercado turístico relacionados con el patrimonio natural, patrimonio cultural, deporte-aventura, etc.

²⁹ Aragón cuenta con diversos planes y programas en el campo del medio ambiente que presentan una notable incidencia sobre el empleo:

- Plan Aragonés de Saneamiento y Depuración.
- Plan Forestal de Aragón.
- Plan de Ordenación de los Residuos Sólidos Urbanos.
- Plan de Gestión de los Residuos Especiales.
- Planes eólicos estratégicos.

2.1.3. Síntesis DAFO.

DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> - Estructura demográfica debilitada y en regresión: escasez de recursos humanos. - Concentración de población y actividad en el área metropolitana de Zaragoza. - Desequilibrio del mercado de trabajo regional: desajustes entre oferta y demanda de trabajo. - Escasa participación de determinados colectivos en el mercado laboral. - Discriminación laboral de las mujeres. - Sistema productivo tradicional, basado en el sector primario y las manufacturas, tanto en términos de PIB como de ocupación. - Desarrollo de servicios, innovación e I+D inferiores a la media nacional. - Posibles problemas sociales derivados del aumento de población inmigrante. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pérdida de actividades por falta de recursos humanos. - Envejecimiento y colapso demográfico. - Excesiva concentración poblacional en Zaragoza y el área metropolitana. - Dificultad de sostenimiento de territorios despoblados. - Pérdida de "peso" político y social. - Abandono de actividades tradicionales. - Degradación del territorio.
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> - Amplio tejido empresarial, saneado, eficiente y con elevada productividad. - Importante potencial agroalimentario. - Crecimiento del comercio exterior. - Elevado potencial energético: termoeléctrica, hidroeléctrica y energías renovables (eólica). - Plan de innovación y tecnología. - Centros de investigación de reconocido prestigio. - Gran potencial medioambiental en creciente valorización. - Importante esfuerzo planificador en materia medioambiental. - Escasa conflictividad social. - Elevado nivel de equipamientos e infraestructuras sociales en la ciudad de Zaragoza. - Red de ciudades medias con potencial para centralización de servicios y atracción de nuevas empresas. - Mentalización creciente acerca del desarrollo rural por parte de los propios agentes locales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Situación estratégica (Eje del Ebro) dentro del contexto europeo. - Renta de situación de Zaragoza por su localización en la Península y su accesibilidad. - Dimensión del área metropolitana de Zaragoza. - Construcción de nuevas infraestructuras: autovía Sagunto-Somport, AVE y Plataforma logística del aeropuerto de Zaragoza. - Pacto del Agua. - Vocación política aragonesa a favor del equilibrio territorial. - Nuevos yacimientos de empleo seleccionados por la Comisión Europea adaptados a la realidad aragonesa.

2.1.4. Especial referencia a la situación de la mujer

Las mujeres siguen siendo uno de los colectivos con más dificultades para su inserción en el mercado laboral en Aragón y así lo demuestran las estadísticas:

	Mujeres	Hombres
Tasa de actividad	37,0%	60,9%
Tasa de empleo	29,9%	43,4%
Tasa de paro	18,8%	6,1%

La situación actual de la mujer y el empleo en Aragón podría resumirse en los siguientes elementos:

- Actividad

La tasa de actividad femenina sigue siendo muy baja e inferior a la masculina, a pesar de la intensificación del ritmo de incorporación de la mujer aragonesa al mundo laboral.

Las mujeres representan más del 60% de inactivos de Aragón. Es decir, a pesar del incremento de la ocupación femenina, un 87% de los inactivos entre 25 y 45 años son mujeres.

El desempleo oculto: existe un número importante de mujeres que no tienen empleo y prefieren autodefinirse como inactivas antes que como desempleadas. Este grupo está formado por mujeres que no buscan empleo por razones familiares o personales, mujeres "desanimadas", fundamentalmente amas de casa que buscan su primer empleo o que se encuentran en situación de retorno al mercado laboral.

Se aprecia un retraso en la edad en que las mujeres abandonan o interrumpen su actividad laboral, debido a la llegada al mercado de generaciones que muestran una actitud distinta frente al comportamiento laboral.

La tasa de actividad de las mujeres casadas y de las que tienen menores a su cargo se reduce drásticamente lo que indica que la distribución de las tareas se establece en función del sexo.

- Empleo

La tasa de empleo femenino, a pesar de continuar la tendencia ascendente, sigue siendo muy inferior a la masculina.

El aumento de asalariadas en Aragón se ha centrado en el sector servicios, reduciéndose el número de contratos en el resto de los sectores.

Existe un importante número de mujeres que están trabajando menos horas de las que quisieran, es decir, trabajan en jornada parcial porque no han encontrado empleo a jornada completa.

Además la oferta de trabajo a tiempo parcial disponible no cumple los requisitos de conciliación con la vida familiar, más bien todo lo contrario, al realizarse en su mayoría fuera del horario habitual de la empresa.

Un 18% de las mujeres trabajan como autónomas, lo que supone que el 32% de los autónomos son mujeres. Esto se debe en parte a su mayor adaptabilidad a los nuevos nichos de actividad

Esta adaptabilidad se muestra también en el empleo por cuenta ajena, característica que se empieza a valorar de forma incipiente por el sector empresarial.

Segregación ocupacional: concentración en un reducido número de actividades típicamente femeninas (relacionadas con los cuidados a las personas, de tipo administrativo o que requieran presencia física).

Precariedad laboral: el enorme flujo de mujeres que se ha integrado en el mercado laboral en estos últimos años convierte a este colectivo en un grupo vulnerable; así en 1998, el porcentaje de contratos indefinidos firmados por mujeres fue mínimo frente a los contratos temporales y a tiempo parcial que se realizaron.

Persistencia de la discriminación salarial: salarios inferiores en un 20% respecto del trabajo de igual categoría realizado por hombres.

Menores oportunidades en la carrera profesional y dificultad para acceder a puestos de responsabilidad.

Dificultad de acceso de las mujeres a la formación continua.

- Desempleo

La tasa de desempleo se ha reducido considerablemente en los últimos años, pero el paro femenino sigue siendo tres veces superior al masculino.

La antigüedad media de las mujeres en el desempleo es de 24 meses en contraste con los 16 meses de los hombres.

La relación entre estudios terminados y desempleo femenino en Aragón es significativamente diferente a la del resto del Estado, pues existe un porcentaje menor de desempleadas con Graduado y Certificado Escolar y un porcentaje mucho mayor de paradas universitarias.

De todo ello se desprenden los puntos fuertes y débiles que muestra el análisis DAFO, de cuyo cruce se desprenden las siguientes conclusiones:

Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> • Baja tasa de actividad • Alto nivel de paro • Precariedad laboral • Segregación ocupacional • Discriminación 	<ul style="list-style-type: none"> • Cargas familiares de dependencia • Tiempo parcial / conciliación familiar • Dificultades de acceso a la formación continua • Techo de cristal
Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> • Alto nivel de formación • Capacidad emprendedora • Natural cualificación para la atención a las personas 	<ul style="list-style-type: none"> • Nuevos yacimientos de empleo • Atención a las personas • Nuevas tecnologías de información • Turismo y patrimonio cultural • Sector servicios en general

Estrategias defensivas:

Para aumentar la tasa de actividad y reducir el nivel de paro se deben crear estructuras para el cuidado de las personas dependientes así como fomentar contrataciones a tiempo parcial que sean conciliables con la vida familiar

Para combatir la discriminación, la precariedad laboral y la segregación ocupacional, debe procederse a acciones de sensibilización y de formación continua en horarios compatibles, así como de orientación y motivación para la promoción profesional de las mujeres.

Estrategias adaptativas:

El aumento de la tasa de actividad y la disminución del desempleo, pueden alcanzarse aprovechando las oportunidades de los nuevos yacimientos de empleo, apoyando el autoempleo y la economía social, que además combatirá la precariedad laboral y la segregación ocupacional, ya que la selección del área de actividad no se ve limitada por criterios tradicionales de relegación de las mujeres a determinados campos.

La segregación ocupacional puede minorarse, igualmente a través de la promoción de las nuevas tecnologías de la sociedad de la información, en la que la variable de género no tiene gran incidencia.

Estrategias reactivas:

Para que el alto nivel de formación inicial y la capacidad emprendedora, no se vean bloqueadas por las barreras para acceder a puestos de responsabilidad –techo de cristal- es preciso llevar a cabo medidas de sensibilización, orientación y motivación dirigidas tanto a las propias mujeres como al tejido empresarial en general.

Para que el alto nivel de formación inicial pueda continuar siendo una fortaleza del sector femenino es necesario fomentar las estructuras de apoyo para la atención de las personas dependientes que permita a las mujeres acceder a la formación continua. Esto permitiría asimismo la transformación de las cargas familiares en oportunidad laboral para las mujeres menos cualificadas en un sector en el que tradicionalmente han ejercido de forma no remunerada.

Estrategias ofensivas:

El alto nivel de formación inicial y la capacidad emprendedora que caracterizan a la mujer joven aragonesa debe aprovecharse con estrategias que fomenten el autoempleo en el sector servicios, fundamentalmente en los nuevos yacimientos de empleo.

En el mundo rural la capacidad emprendedora de la mujer la faculta especialmente para iniciar actividades económicas en nuevos sectores de actividad, en los que tradicionalmente ha tenido una gran presencia no valorada económicamente, por ejemplo hostelería, artesanía, turismo, transformación agroalimentaria, etc. No obstante debería apoyarse la formación tanto específica en cada uno de los sectores de actividad como en los aspectos generales de gestión y administración de pequeñas empresas.

2.1.5. Recursos Humanos y Medio Ambiente

De acuerdo con las pautas comunitarias que sitúan el medio ambiente como eje horizontal de todas las políticas, en aras a la consecución de un desarrollo sostenible, la Diputación General de Aragón ha elaborado un estudio sobre la situación ambiental aragonesa, que no ha descuidado la referencia a los recursos humanos, y del que cabe extraer los datos que a continuación se exponen:

- Empleo y Medio Ambiente:

Sobre la inversión en acciones estructurales del periodo 1994-1998 las actuaciones medioambientales con efecto relevante sobre el empleo representan el 18,72 %. Cabe destacar entre otras las siguientes actuaciones:

- Prevención y lucha contra incendios forestales y agentes nocivos
- Protección y restauración del suelo y su cubierta vegetal
- Ordenación y mejora del patrimonio forestal
- Aprovechamiento del patrimonio natural
- Desarrollo socioeconómico en el medio natural
- Residuos industriales y emisiones
- Depuración de aguas residuales
- Parques culturales
- Restauración hidrológico-forestal
- Protección de márgenes y riberas

La demanda de empleo ha sido consecuencia del desarrollo de estudios y planificación, la ejecución de las obras y de los proyectos así como de las necesidades de mantenimiento. Aunque no se disponen de datos para poder cuantificar el empleo generado y su distribución, sí que puede señalarse que las actuaciones forestales (lucha contra incendios) y las relacionadas con el agua son las que concentran una mayor proporción de ocupación.

Aragón cuenta en estos momentos con diversos planes y programas medioambientales, unos ya aprobados y otros en proceso de aprobación, que presentan una notable incidencia sobre el empleo; los más destacables son los siguientes:

- Plan Aragonés de Saneamiento y Depuración; supone la ejecución de un importante volumen de obra civil que indudablemente presentará efectos apreciables a corto plazo sobre el empleo ligado al sector de la construcción y actividades asociadas. La puesta en funcionamiento y explotación del sistema de depuración incidirá positivamente sobre el empleo a largo plazo aunque obviamente con menor intensidad que el ligado a la fase de construcción de los proyectos.
- Plan Forestal de Aragón. Se trata de un ambicioso programa de inversiones durante su primera fase de desarrollo (2000-2006); incluye un amplio abanico de actuaciones entre las que pueden destacarse los tratamientos selvícolas, restauración y mejora de la cubierta vegetal, deslindes y amojonamientos, recuperación de vías pecuarias, etc.; también incluye medidas relacionadas con la protección, conservación y valorización de los espacios naturales y de las especies. Las actuaciones implican el desarrollo de trabajos de todo tipo: administrativo, estudios y planificación, obras, trabajos de repoblación, vigilancia, mantenimiento, etc. Todo ello derivará una demanda de empleo localizada obviamente en el medio rural que ha de contribuir de forma muy significativa a su mantenimiento y desarrollo.
- Plan de Ordenación de los Residuos Sólidos Urbanos. Supone no sólo el establecimiento de nuevas infraestructuras de vertido y tratamiento con las obras asociadas y trabajos posteriores de explotación sino que implica la creación de una red de recogida de residuos hasta ahora inexistente en la práctica totalidad del territorio rural aragonés; ello supone la creación de nuevos puestos de trabajo estable en el medio rural amparado y gestionado desde las mancomunidades y ayuntamientos responsables del servicio.
- Plan de Gestión de los Residuos Especiales. Su puesta en marcha y desarrollo supone la creación y aparición de nuevas actividades empresariales relacionadas con la materia que indudablemente ha de traducirse en nuevos empleos.
- Planes eólicos estratégicos. Hasta la fecha se han aprobado en Aragón un total de 11 Planes con una potencia total a instalar de 2.666 MW que implica una creación de empleo estimada (por los promotores de los planes) en 1.222 puestos de trabajo.

- Formación y Sensibilización Ambiental:

Sobre la misma base de inversión estructural mencionada en el apartado anterior relativa al periodo 1994-1998, se ha estimado a partir de las informaciones proporcionadas por las diferentes unidades administrativas que las actuaciones con incidencia relevante sobre formación y/o sensibilización medioambiental suponen un 10% de la inversión total.

Dichas actuaciones han sido las siguientes:

- Aprovechamiento del Patrimonio Natural
- Conservación de la Biodiversidad
- Restauración hidrológico-forestal
- Defensa de Márgenes y Riberas
- Medidas Agroambientales
- Residuos Sólidos y Urbanos
- Residuos Industriales y Emisiones
- Difusión y Educación Ambiental
- Depuración de Aguas Residuales
- Parques Culturales

Las acciones han incidido más bien en el ámbito de la sensibilización habiendo sido los campos preferentemente atendidos los de la biodiversidad, el agua y los residuos. En concreto merecen citarse campañas de sensibilización como la llevada a cabo en relación con el ahorro de agua en el ámbito de la ciudad de Zaragoza, acciones de sensibilización relacionadas con los planes de recuperación y protección del quebrantahuesos, del bucardo y del oso, las acciones de puesta en marcha y presentación del Plan de Residuos Sólidos Urbanos y la campaña específica sobre sensibilización ambiental de carácter genérico.

Al igual que en el caso del empleo, los diferentes programas diseñados en Aragón relacionados directa o indirectamente con el medio ambiente contemplan acciones específicas en materia de formación y de sensibilización ambiental. A los programas citados cabe añadir las acciones relacionadas con la gestión ambiental en el ámbito empresarial bajo los sistemas EMAS y/o ISO-9000. En todos los casos los apartados formativos y de sensibilización se contemplan como pieza esencial del desarrollo de los planes.

- Conclusiones:

El medio ambiente constituye en sí mismo un yacimiento de empleo muy someramente explotado hasta el momento y que sin duda encierra un enorme potencial que podrá expresarse a través de la efectiva y eficiente aplicación de los diferentes planes específicos con los que ya en este momento cuenta Aragón relacionados con la gestión y el tratamiento de los residuos urbanos e industriales, la depuración de las aguas, la conservación de la biodiversidad, la valorización del medio forestal, la explotación de las energías renovables y la gestión ambiental.

Por otro lado la formación y la sensibilización ambiental resultan imprescindibles para el desarrollo de los programas arriba referidos; es por ello que la formación en el campo ambiental debe considerarse en un nivel de máxima prioridad.

2.2.- Formulación Estratégica

2.2.1. El punto de partida: El Plan de Recursos Humanos de Aragón

En septiembre de 1999 el Gobierno de Aragón redactó el correspondiente Plan de Recursos Humanos como paso inicial del proceso de planificación del Objetivo nº 3. Dicho Plan se estructuró en torno a los 8 ejes y 23 objetivos estratégicos del Marco Político de Referencia para el desarrollo de los Recursos Humanos en España. Traduce, a su vez, en un conjunto de líneas de actuación, los pilares y directrices del Plan Nacional de Acción para el empleo, respondiendo a los 5 ámbitos prioritarios de actuación del Fondo Social Europeo para el periodo 2000-2006.

El citado Plan incluye un análisis y evaluación previa de la situación actual, que queda recogida, en sus aspectos fundamentales, en la 2ª parte del presente Programa Operativo. Dicho análisis y evaluación se basó a su vez en tres estudios específicos que, sobre Medio Ambiente, Mercado de Trabajo e Igualdad de Oportunidades, abordó el Departamento de Economía y Hacienda del Gobierno de Aragón

en la fase preparatoria de la planificación 2000-2006. Así mismo, el Plan formula unos primeros objetivos que se concretan en los siguientes enunciados:

- Mejorar la tasa de empleo en Aragón, particularmente la de las mujeres.
- Mejorar la empleabilidad y adaptación.
- Facilitar el acceso al mercado de trabajo en igualdad de oportunidades.
- Diversificar el empleo en el mundo rural.
- Alcanzar mayor estabilidad en el empleo.

La estrategia formulada por el Plan para alcanzar los objetivos señalados se basa en:

1. Creación de nuevos empleos en el sector de los servicios.
2. Creación de nuevos empleos fuera de la zona de Zaragoza.
3. Facilitar la incorporación de la mujer al mundo del trabajo.
4. Especial atención a los servicios, a los nuevos yacimientos de empleo, al autoempleo, al medio rural y a la economía social.
5. Adecuación de la oferta formativa en función del mercado laboral.
6. Promover la integración socio-laboral de los grupos con mayor riesgo de exclusión.

La inversión total contemplada por el Plan para la totalidad del periodo 2000-2006 fue de 173.986,33 millones de pesetas.

Con carácter previo a la formulación propiamente dicha del Programa Operativo, es necesario resaltar las lecciones aprendidas en la ejecución de las acciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo en el periodo de programación anterior 1994-99. Las principales conclusiones que se derivan, tanto de las evaluaciones intermedias realizadas, como de la experiencia concreta de gestión en la Comunidad Autónoma, han alimentado todo el proceso de programación del Plan y del Programa y se han tenido en consideración, tanto en los aspectos de gestión y seguimiento del programa, como en la definición de las actuaciones concretas a realizar. Merece la pena mencionarse, en particular:

- Planificación, gestión y seguimiento de los programas

Las lagunas que se revelaron en los mecanismos de coordinación de los programas, consecuencia de un método de gestión complejo y desestructurado y de deficiencias y problemas en el diseño inicial de los propios programas, aconsejaron un cambio de orientación en todo el sistema autonómico que consistió en asignar la competencia en coordinación y seguimiento del conjunto de los planes, programas e iniciativas comunitarias relacionadas con los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión, a un único Servicio de esta Comunidad Autónoma, independiente de los Servicios gestores de dichos programas.

Tal paso, llevado a cabo en los últimos años del periodo anterior, ha proporcionado al proceso una mejora considerable en lo relativo a coordinación con los distintos Departamentos, organismos e instituciones gestoras y con la propia autoridad de gestión, unificando criterios, métodos y procedimientos, concediendo una mayor fluidez en los flujos de información tanto en los procesos de programación como de seguimiento y, en definitiva una sistematización necesaria. Baste mencionar la elaboración de un manual de procedimiento y control que ha recogido las instrucciones básicas para la gestión de los Fondos en la Comunidad Autónoma. Asimismo, se ha adquirido una cierta cultura de evaluación, consecuencia de las realizadas en los programas del periodo anterior, que ha sido muy fructífera a estos efectos.

- En la identificación de las actuaciones a realizar

Una de las consecuencias de esa mejora en los procesos la constituye, sin duda, el fortalecimiento del partenariado inter e intra institucional, social y geográfico que, junto con análisis detallados previos, de la situación de los recursos humanos en Aragón y los resultados de las evaluaciones del periodo anterior, han configurado un Programa Operativo mucho más adaptado a la realidad regional, contemplando sus especificidades y las deficiencias y debilidades del mercado de trabajo, tratando de identificar actuaciones innovadoras dirigidas más certeramente a los objetivos a alcanzar, en determinadas áreas, como el medio rural, sectores, como el de servicios, o colectivos, como el de mujer. Puede destacarse, en este último caso, el de colectivos, cuyos problemas eran más difíciles de atacar y se habían desestimado en gran medida en programas anteriores. En los últimos años se han hecho esfuerzos para incorporar a los PO acciones dirigidas a estos colectivos en riesgo de exclusión que continúan y se amplían en este PO.

2.2.2. La estrategia de Aragón en relación con los Fondos Europeos.

La Comunidad Autónoma de Aragón, ha formulado asimismo un Plan Regional de Reversión Socioeconómica (PRS) , que concreta una estrategia en relación con la aplicación de los Fondos Europeos para el periodo 2000-2006. Se trata, en definitiva, de una estrategia directamente dirigida hacia el que sin duda es el principal estrangulamiento de la región: la regresión demográfica.

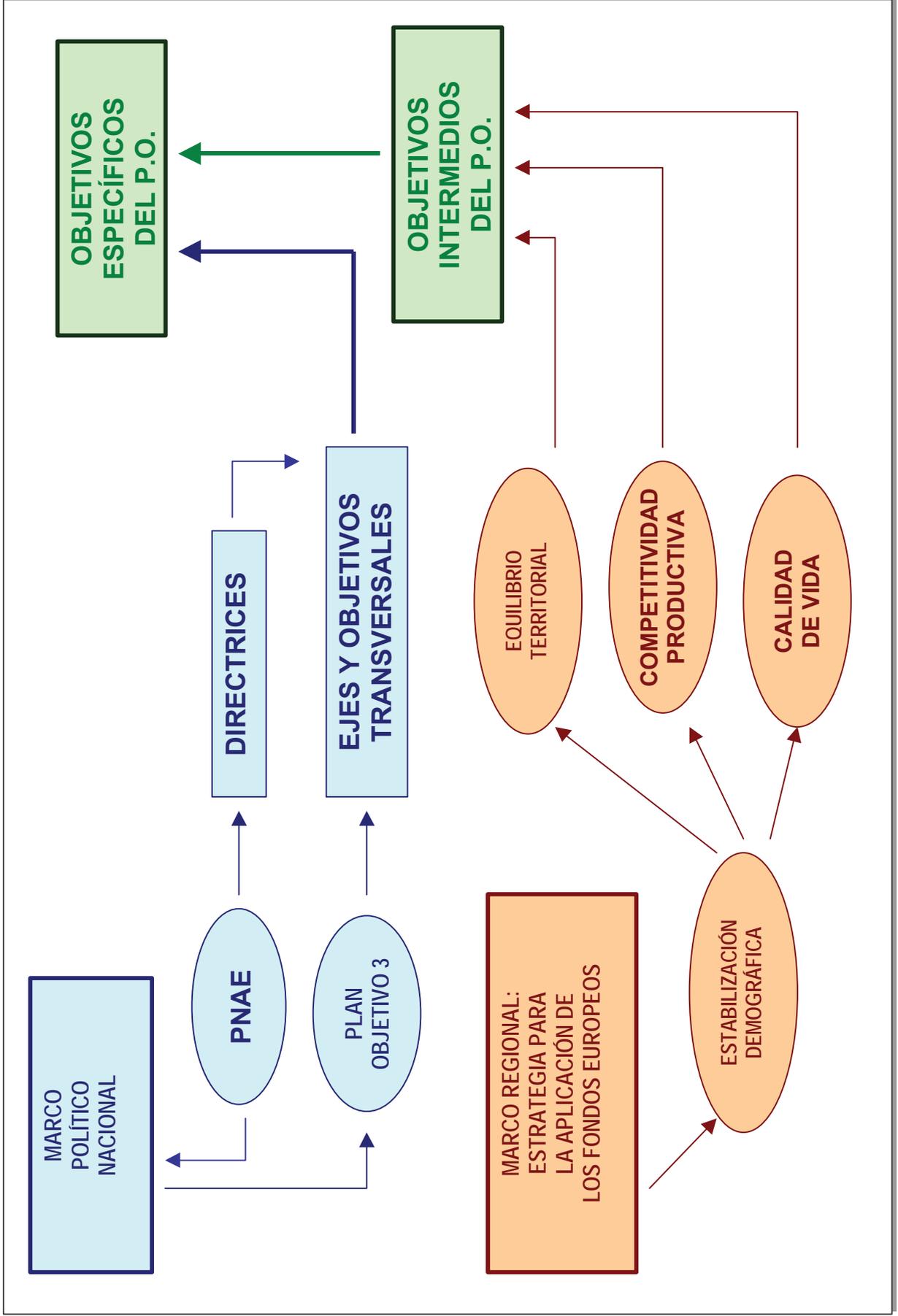
Así, se ha establecido un objetivo último, de carácter central, al que se pretende contribuyan todas las programaciones cofinanciadas con Fondos Europeos: **la estabilización demográfica.**

Para alcanzar dicho fin último enunciado se han definido tres objetivos finales, que hacen referencia a los ámbitos sobre los que se entiende que las diferentes programaciones van a incidir. Así, se consideran el sistema económico, el sistema social, el territorio y el medio ambiente. Los objetivos finales establecidos son los siguientes:

- Potenciar la actividad económica.
- Promover el equilibrio territorial.
- Garantizar la calidad de vida.

Merece la pena resaltar la importancia de la dimensión territorial en el caso de Aragón, ya que la acusada dualidad entre la zona metropolitana de Zaragoza y el resto de Aragón exige matizar e interpretar cuidadosamente todo valor medio regional que se asigne a cualquier variable socioeconómica. La dualidad referida hace que tras valores medios aparentemente favorables (PIB, tasa de paro, etc.) se oculten graves situaciones de desequilibrio intrarregional que dificultan seriamente el desarrollo y la cohesión.

La necesidad de equilibrar el territorio aragonés constituye sin duda una necesidad no sólo justificable desde la perspectiva interna de la Comunidad Autónoma sino que también lo es desde la perspectiva de la ordenación del territorio europeo, dada la función estratégica que Aragón desempeña como elemento de articulación dentro de la Diagonal Continental y de ésta con otras dos grandes unidades territoriales como son el Arco Mediterráneo y el Arco Atlántico.



2.2.3. Articular el Programa Operativo con el Marco Político Nacional y la estrategia regional: Los objetivos intermedios.

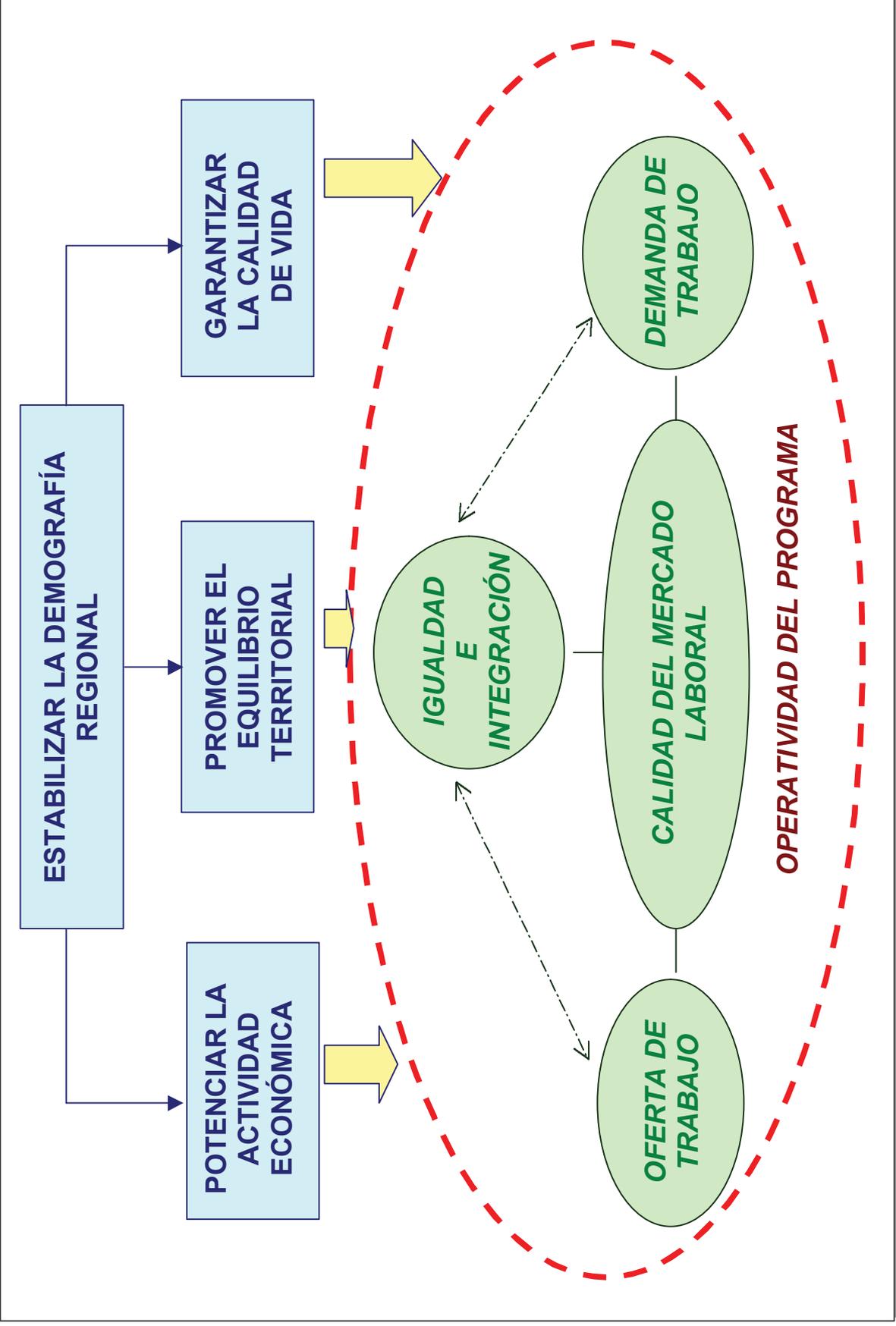
Resulta evidente que el Programa Operativo (P.O.) presente se diseña en total coherencia con el marco político nacional establecido en relación con los Recursos Humanos en el ámbito del Objetivo 3, con los mismos objetivos específicos y estructura de ejes. Pero resulta, además, conveniente que el P.O. también se coordine con la estrategia adoptada en la Comunidad Autónoma de Aragón en relación con los Fondos europeos, garantizando de esta forma su coherencia con la política regional diseñada en el Plan de Reversión Socioeconómica (PRS). En particular, se requiere incorporar a este Programa la dimensión territorial como elemento fundamental de la estrategia referida, dada la importancia que dicha dimensión tiene para el desarrollo de Aragón como ya ha quedado justificado en el apartado anterior. La articulación del P.O. con la llamada "estrategia regional" formulada en el PRS, permite a su vez asegurar la coherencia del objetivo 2 con el objetivo 3 en las zonas donde concurren; en el caso de Aragón, esta concurrencia es notable ya que la zona de Objetivo 2 cubre prácticamente la totalidad del territorio (sólo se excluyen 3 distritos de la ciudad de Zaragoza).

Para posibilitar la articulación del P.O. con los objetivos finales del PRS, se ha considerado necesario definir un nuevo nivel de objetivos de carácter intermedio. Este nuevo nivel permite conectar, en definitiva, los objetivos específicos, establecidos a priori para los ejes de intervención, con los objetivos finales del PRS, que por su carácter general caben considerarse como estratégicos en relación con el desarrollo regional y en relación con la aplicación de los Fondos europeos.

En concreto, los objetivos intermedios seleccionados han sido los siguientes:

- 1.- GARANTIZAR Y ADECUAR LA OFERTA DE TRABAJO.
- 2.- FAVORECER LA DEMANDA DE TRABAJO.
- 3.- PROMOVER LA CALIDAD DEL MERCADO LABORAL.
- 4.- GARANTIZAR LA IGUALDAD Y LA INTEGRACION.
- 5.- ASEGURAR LA OPERATIVIDAD DEL PROGRAMA.

Conviene aclarar que en los objetivos intermedios enunciados se utiliza el vocablo "trabajo" en su concepción económica, es decir, como recurso productivo ("factor trabajo"). Así, la "oferta de trabajo" debe entenderse como sinónimo de "demanda de empleo", ya que son los trabajadores los que ofrecen al mercado el factor trabajo. Así mismo, y por la misma razón, la "demanda de trabajo" debe interpretarse como sinónimo de "oferta de empleo".



Árbol de objetivos y articulación interna.

Se ha prestado especial atención a la articulación interna del P.O. entendiéndolo que ello resulta esencial en relación con la racionalización de su diseño e imprescindible para el aseguramiento de su coherencia tanto interna como externa sí como para garantizar su seguimiento y evaluabilidad.

El cuadro que se adjunta muestra los diferentes niveles de objetivos definitivamente adoptados en la formulación del P.O.:

- Derivados del Marco Político Nacional relacionado con el objetivo 3:
 - Objetivos específicos (13 objetivos asignados a los distintos ejes en los que se estructura el Marco Político de Referencia).
 - Objetivos transversales (3 objetivos, del Reglamento del Fondo Social Europeo).
- Derivados del Plan de Reversión Regional (Objetivo 2):
 - Objetivo central (1 objetivo).
 - Objetivos finales (3 objetivos).
- Derivados de la articulación de los dos ámbitos anteriores y del Plan del Objetivo 3 de Aragón (análisis regional y del mercado de trabajo):
- Objetivos intermedios (5 objetivos).

¿Cómo se relacionan los objetivos de los diferentes niveles? Se ha considerado que esta relación no debe establecerse a priori; por el contrario se entiende que dicha relación debe ser consecuencia de la asignación de objetivos a cada una de las medidas en función del contenido concreto de éstas (acciones). Esta concepción permite consecuentemente derivar las relaciones entre objetivos de distinto nivel como resultado de la coherencia interna que realmente llegue a adquirir el P.O. en función de su propio contenido específico (acciones).

¿Cómo se relacionan los objetivos con los ejes? La relación entre objetivos específicos y ejes viene determinada a priori en la estrategia nacional adoptada en relación con la planificación del propio objetivo 3. A partir de esta relación y una vez relacionados los objetivos de los diferentes niveles (según lo expresado en el punto anterior), queda resuelta la relación de todos los objetivos con los ejes; y ello en función real del contenido específico del P.O. (acciones).

FORMULACION ESTRATEGICA DEL PROGRAMA OPERATIVO PARA EL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS EN ARAGON
(Objetivo 3. Periodo de programación 2000-2006)

ARBOL DE OBJETIVOS

Objetivo Central	Objetivos Finales	Objetivos Intermedios	Objetivos específicos
			1.- Incrementar la tasa de actividad 2.- Incrementar la tasa de empleo 3.- Incrementar tasa de empleo juvenil 4.- Reducir incidencia del paro larga duración
A.- Potenciar la actividad económica		1.- Garantizar y adecuar la oferta de trabajo	
B.- Promover el equilibrio territorial		2.- Favorecer la demanda de trabajo	5.- Favorecer la ocupación en las PYMES 6.- Promover la economía social
C.- Garantizar la calidad de vida		3.- Promover la calidad en el mercado laboral	7.- Mejorar adaptabilidad trabajadores y empresas 8.- Mejorar la cualificación científico-técnica
		4.- Garantizar la igualdad y la integración	9.- Transferir tecnología al sistema productivo
		5.- Asegurar la operatividad del Programa	10.- Equiparación de géneros en el trabajo
			11.- Reducir los riesgos de exclusión laboral
			12.- Promover el empleo en el ámbito local
			13. Análisis y prospección de las actuaciones derivadas en materia de RRRH

EJES DE LA INTERVENCION		
Objetivos transversales	Objetivos específicos (operativos)	Ejes
1.- DESARROLLO LOCAL	1.- Incrementar la tasa de actividad	1.- INSERCIÓN Y REINSERCIÓN OCUPACIONAL DE LOS DESEMPLEADOS
	2.- Incrementar la tasa de empleo	
	3.- Incrementar tasa de empleo juvenil	
	4.- Reducir incidencia del paro larga duración	
	5.- Favorecer la ocupación en las PYMES	2.- REFUERZO DE LA CAPACIDAD EMPRESARIAL
	6.- Promover la economía social	
2.- SOCIEDAD INFORMACION	7.- Mejorar la adaptabilidad de trabajadores y empresas	3.- REFUERZO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO
	8.- Mejorar la cualificación científico-técnica	5.- REFUERZO DEL POTENCIAL HUMANO EN INVESTIGACION, CIENCIA Y TECNOLOGIA
3.- IGUALDAD OPORTUNIDADES	9.- Transferir tecnología al sistema productivo	6.- PARTICIPACION DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO
	10.- Equiparación de géneros en el trabajo	
	11.- Reducir los riesgos de exclusión laboral	7.- INTEGRACION EN EL MERCADO DE TRABAJO PERSONAS CON DIFICULTAD
	12.- Promover el empleo en el ámbito local	8.- FOMENTO Y APOYO A LAS INICIATIVAS DE DESARROLLO LOCAL
	13.- Analisis y prospección de las actuaciones derivadas en materia de Recursos Humanos	9.- ASISTENCIA TÉCNICA

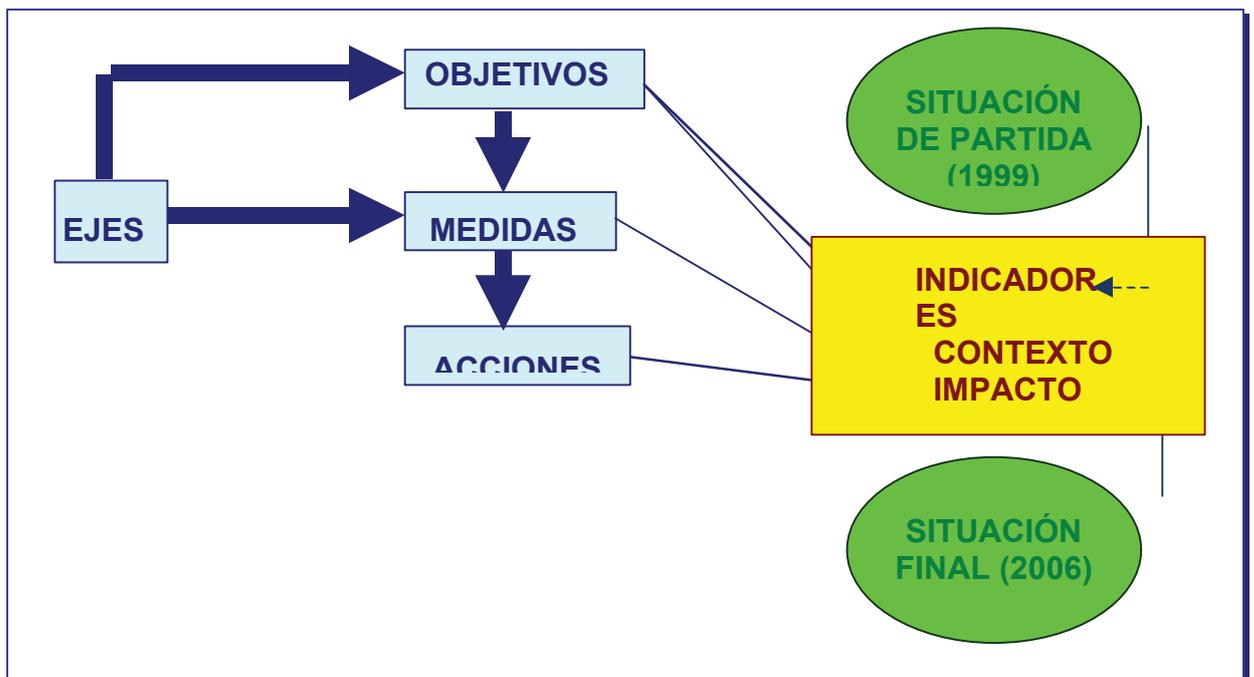
2.2.4 Organización operativa.

- En relación con las medidas.

El P.O. se desarrolla a partir de ocho Ejes, no habiéndose contemplado ninguna acción relacionada con la educación técnico-profesional (Eje 4). De los Ejes seleccionados, el diseño del P.O. se formula sobre la estrategia de concentración sobre aquellas medidas más pertinentes con las necesidades, problemas y potencialidades regionales, con el fin de optimizar el uso de las limitadas disponibilidades presupuestarias existentes. Se adopta, de este modo, una estrategia dirigida a la concentración de la actuación sobre las principales prioridades de la región, que además no disponen de atención, o la existente es muy limitada, a través de los programas nacionales o regionales existentes. Se ha prestado también de este modo especial atención al aseguramiento de la complementariedad y la coherencia del P.O. en relación con las líneas de actuación ya existentes. Así, se excluyen del P.O. las medidas 1.4 (reincorporación a la vida laboral activa), 3.2 (sostener la consolidación de empleo existente) y 3.3 (modernización de la organización del trabajo).

De acuerdo con el artículo 4.2. del Reglamento del Fondo Social Europeo, la Comunidad Autónoma de Aragón designará a una institución intermedia como beneficiaria de una subvención global.

La parte 3ª del presente documento está dedicada a la descripción de las medidas que integran el P.O.



- En relación con los indicadores.

El P.O. pretende incidir de forma eficaz y eficiente sobre una situación de partida y respecto de la cual se pretenden mejorar determinadas deficiencias identificadas en la misma. Se propone una batería de indicadores de contexto que pretende representar las situaciones inicial y final en aquellos aspectos de algún modo relacionados con el objeto del P.O.

Los problemas que pretenden solucionarse quedan identificados, en definitiva, por los objetivos que configuran la estrategia del P.O. Para determinar el grado de consecución de los objetivos se formulará un conjunto de indicadores de impacto y de resultados; los primeros pretenden valorar los efectos atribuibles al P.O., para determinar en qué medida y de qué modo dicho programa ha podido influir en la evolución del contexto; los segundos pretenden acercarse a la valoración de los objetivos desde la perspectiva de lo ejecutado.

Finalmente, los indicadores de realización pretenden medir la ejecución de las acciones y de las medidas.

En el presente P. O. se reflejan exclusivamente los indicadores de contexto. El resto de la batería de indicadores, quedará identificada en el Complemento de Programa, tal como se establece en el Reglamento General de Fondos (1260/99)

2.3.- Análisis de Coherencia y Concentración.

2.3.1.- Coherencia externa del P.O.

La coherencia externa del P.O. queda asegurada a través del propio procedimiento de trabajo seguido para su diseño:

- Se ha definido un nivel intermedio de objetivos con el fin de que el P.O. no sólo atienda a las estrategias nacional y regional relacionadas con los objetivos estructurales, sino para garantizar de forma explícita la coordinación de objetivos de uno y otro ámbito (ver apartado 2.2.3).
- La definición de las medidas se ha llevado a cabo atendiendo de forma directa y explícita a objetivos de concentración y complementariedad con otras actuaciones (ver apartado 2.2.4).

La coherencia del P.O. con el Plan Nacional de Acción por el Empleo (PNAE) queda asegurada, en cualquier caso, por la adecuación de la estrategia del Plan Nacional del Objetivo 3 (ver apartado 2.2).

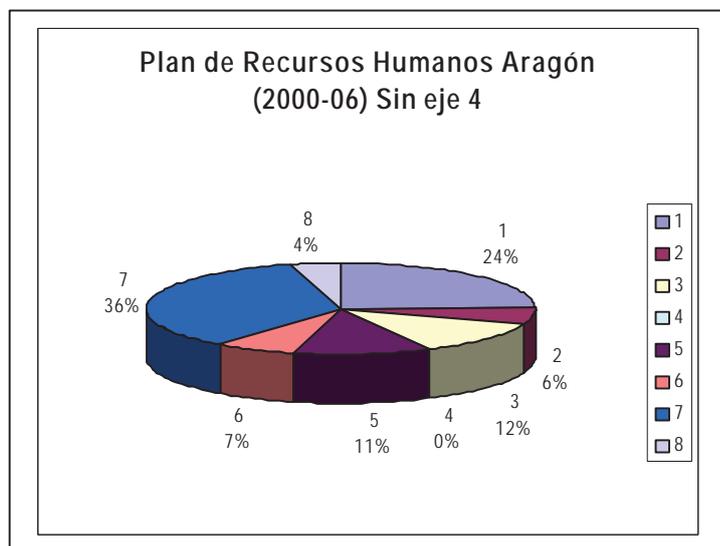
Este último Plan justifica amplia y detalladamente las relaciones concretas existentes entre las directrices o pilares del PNAE y los ejes del Objetivo 3.

2.3.1.1. Concentración del Programa Operativo respecto al Plan

Partiendo de todas las actuaciones a realizar en materia de empleo y de desarrollo de recursos humanos, reflejadas en el Plan Objetivo 3, la Comunidad Autónoma de Aragón, ha realizado un esfuerzo de concentración en determinados ejes, dados los recursos de ayuda FSE disponibles, que es coherente con los principales problemas del mercado y con los ámbitos políticos prioritarios que señala el Reglamento del Fondo Social Europeo.

PLAN OBJETIVO 3 ARAGÓN (2000-06) DISTRIBUCIÓN POR EJES			
Eje 1	Inserción y reinserción ocupacional de los desempleados	23.170	13,32%
Eje 2	Refuerzo de la capacidad empresarial	5.935	3,41%
Eje 3	Refuerzo de la estabilidad en el empleo	11.081	6,37%
Eje 4	Refuerzo de la educación técnico-profesional	79.125	45,48%
Eje 5	Refuerzo del potencial humano en investigación, ciencia y tecnología	10.846	6,23%
Eje 6	Participación de las mujeres en el mercado de trabajo	6.383	3,67%
Eje 7	Integración laboral de las personas con especiales dificultades	33.571	19,30%
Eje 8	Fomento y apoyo a las iniciativas de desarrollo local	3.874	2,23%
TOTAL		173.985	100%

Se ha considerado, en primer lugar, que la formación profesional reglada, correspondiente a las actuaciones del eje 4, supone una actuación de oficio por parte del Gobierno Regional, que ha recibido recientemente las transferencias en educación. Siendo el coste preceptivo desproporcionado en relación con las posibilidades de financiación por parte del Fondo Social Europeo, se considera que las ayudas comunitarias aportarían mayor valor añadido en otros ámbitos. Por tanto, se ha prescindido de incorporar estas acciones al presente programa operativo. Para analizar el esfuerzo de concentración del Programa respecto al Plan, se puede establecer la comparación entre los gastos una vez excluido el eje 4 del Plan:



Esta primera concentración, implica por tanto unos pesos más acordes con las necesidades reveladas. En particular, se incidiría especialmente en los colectivos con riesgo de exclusión (eje 7), correspondiente al ámbito político B -igualdad de oportunidades para todos en el acceso al mercado de trabajo-, siguiendo el esfuerzo dedicado a los colectivos de desempleados en general (eje 1).

Un segundo esfuerzo de concentración se ha realizado al pasar del Plan al Programa, en un intento de incidir en mayor grado en el colectivo de mujeres (eje 6), correspondiente al ámbito E del reglamento del FSE.

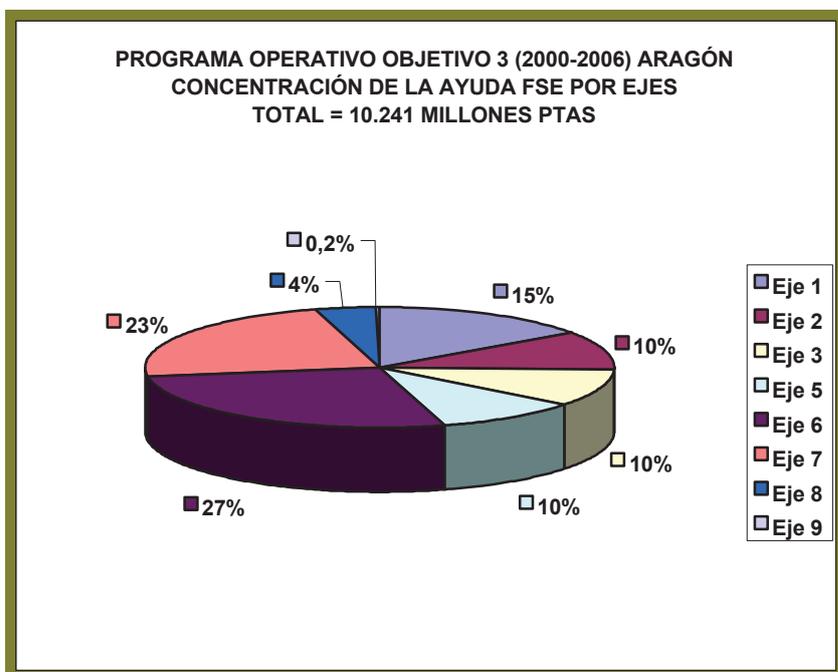
A los ejes del Plan se añade el eje 9 de Asistencia Técnica al Programa para estudios, seguimiento y evaluación del mismo. El gasto total del Programa Operativo asciende a 22.095 millones de pesetas.

La Ayuda FSE, por importe de 10.241 millones de pesetas, cofinanciará en distinta medida cada uno de los ejes, dependiendo de las prioridades, de forma que el porcentaje de la ayuda en los ejes será semejante, pero no idéntico al peso de los mismos en el gasto total:

En el cuadro siguiente se muestra la distribución del gasto total y su peso por ejes, así como los porcentajes de financiación del Fondo Social Europeo y su distribución y peso por ejes:

PROGRAMA OPERATIVO OBJETIVO N° 3 ARAGÓN (2000-2006) DISTRIBUCIÓN POR EJES				Millones de pesetas	
EJES PRIORITARIOS	GASTO		% FSE	AYUDA FSE	
	TOTAL	% P.O.		TOTAL	% P.O.
1 Inserción y reinserción ocupacional de los desempleados	3.920	17,7%	40%	1.568	15,3%
2 Refuerzo de la capacidad empresarial	2.311	10,5%	45%	1.040	10,2%
3 Refuerzo de la estabilidad en el empleo	2.280	10,3%	45%	1.026	10,0%
5 Refuerzo del potencial humano en investigación, ciencia y tecnología	2.280	10,3%	45%	1.026	10,0%
6 Mejora de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo	5.522	25,0%	50%	2.761	27,0%
7 Integración laboral de las personas con especiales dificultades *	4.800	21,7%	50%	2.376	23,2%
	4.260	19,3%	45%	1.917	18,7%
	540	2,4%	85%	459	4,5%
8 Fomento y apoyo a las iniciativas de desarrollo local	942	4,3%	45%	424	4,1%
9 Asistencia Técnica	40	0,2%	50%	20	0,2%
TOTAL	22.095	100%	46%	10.241	100%

Se observa respecto del Plan (excluido el eje 4), por tanto, una concentración considerable en el eje de igualdad de oportunidades (eje 6), en el que se han mantenido todas las acciones contempladas en el Plan y que absorbe un 27% del total de la Ayuda del Fondo Social Europeo. El eje 7 mantiene un peso considerable, habiéndose reducido el peso del eje 1 y equilibrado los pesos de los ejes 2, 3 y 5.



2.3.2.- Coherencia interna del P.O.

2.3.2.1. Sinergia de las medidas.

Se procede al estudio de la sinergia entre medidas de acuerdo con la siguiente metodología:

- Se valora la influencia de cada medida sobre las restantes siguiendo un método tipo Delphi. La ponderación se efectúa teniendo en cuenta las características específicas de las acciones que integran cada una de las medidas y considerando el siguiente criterio:
 - Influencia muy relevante: 3
 - Influencia relevante: 2
 - Influencia escasa: 1
 - Influencia irrelevante: 0
- Los resultados de la valoración se recogen en la matriz de sinergias que se acompaña, en la que el valor (i,j) muestra si la medida (i) favorece mucho, algo, poco o nada la ejecución de la medida (j).

- La suma de la fila (i) de la matriz de sinergia representa la capacidad de la medida (i) para favorecer la realización del conjunto; representa, por tanto, la sinergia que aporta dicha medida al conjunto.
- La suma de la columna (j) de la matriz representa la sinergia que recibe del conjunto la medida (j).
- La suma del valor correspondiente a la suma de la fila (i) con la suma de la columna (i) representa el grado de interrelación de la medida (i) con el resto, ya sea en función de su capacidad de arrastre, de su dependencia o de ambas cosas a la vez.
- La diferencia entre el valor correspondiente a la suma de la fila (i) y el valor relativo a la suma de la columna (i) permite discernir el tipo de relación de la medida (i) con el resto de medidas:
 - Si la diferencia es positiva: la medida es impulsora de las demás medidas
 - Si la diferencia es negativa: la medida es dependiente del resto de las medidas
 - Si la diferencia es nula o de escaso valor: la medida presenta efectos impulsores y de dependencia análogos.

PROGRAMA OPERATIVO PARA LA MEJORA DE LOS RECURSOS HUMANOS DE ARAGON. Matriz de sinergia														
Medidas	1.1	1.2	1.3	2.1	3.1	5.1	6.1	6.2	6.3	7.1	7.2	8.1	9.1	T
1.1.- Insertar desempleados en el mercado laboral	*	2	2	1	1	0	1	1	0	0	0	2	0	10
1.2.- Reinserción de parados larga duración	3	*	0	2	1	0	0	0	0	0	1	1	0	8
1.3.- Reinserción profesional de jóvenes	3	0	*	2	1	0	0	0	0	0	2	1	0	9
2.1.- Generar nueva actividad creadora de empleo	3	3	3	*	1	3	1	2	1	0	0	1	0	18
3.1.- Actualizar competencias de los trabajadores	3	3	3	1	*	1	1	0	1	1	0	1	0	15
5.1. Inversiones en RRHH, I+D y transferencia	3	3	3	3	3	*	3	1	1	1	0	0	2	23
6.1.- Mejora de la empleabilidad de las mujeres	1	1	1	1	3	0	*	3	1	0	0	2	0	13
6.2.- Fomentar la actividad empresarial de la mujer	1	1	1	3	2	1	3	*	3	0	0	0	0	15
6.3.- Combatir la segregación y favorecer familia-trabajo	2	1	1	0	0	0	3	3	*	0	0	3	0	13
7.1.- Inserción profesional de discapacitados	3	2	2	0	2	1	0	0	0	*	0	3	0	13
7.2.- Integración colectivos riesgo exclusión	2	3	3	2	3	0	0	0	0	0	3	3	0	19
8.1.- Iniciativas locales que generan empleo	3	3	3	3	1	0	3	3	1	3	3	*	2	30
9.1.- Asistencia técnica	1	1	1	2	0	3	2	2	2	2	2	2	*	22
Total	28	23	23	21	20	9	17	15	10	7	11	20	4	208

0: Influencia irrelevante

1: Influencia escasa

2: Influencia relevante

3: Influencia muy relevante

- Umbral de relevancia (U.R.): representa el nivel a partir del cual se considera relevante el nivel de sinergia; se calcula como la media aritmética de la suma de filas y columnas.

VALORACION DE LA SINERGIA INTERNA DEL PROGRAMA OPERATIVO				
Medida	SF	SC	SF+SC	SF-SC
1.1.- Insertar desempleados en el m. laboral	10	28	38	-18
1.2.- Reinserción de parados larga duración	8	23	31	-15
1.3.- Reinserción profesional de jóvenes	9	23	32	-14
2.1.- Generar nueva actividad creadora de empleo	18	21	39	-3
3.1.- Actualizar competencias de los trabajadores	15	20	35	-5
5.1. Inversiones en RRHH, I+D y transferencia	23	9	32	14
6.1.- Mejora de la empleabilidad de las mujeres	13	17	30	-4
6.2.- Fomentar la actividad empresarial de la mujer	15	15	30	0
6.3.- Combatir la segregación y fav familia-trabajo	13	10	23	3
7.1.- Inserción profesional de discapacitados	13	7	20	6
7.2.- Integración colectivos riesgo exclusión	19	11	30	8
8.1.- Iniciativas locales que generan empleo	30	2	50	10
9.1.- Asistencia técnica	22	4	26	18

Umbral de relevancia (=Media aritmética de suma de filas y columnas)

32

SF Suma por filas

SC Suma por columnas

SF+SC Suma de filas y columnas

SF-SC Diferencia de filas y columnas

- Para establecer grupos de medidas homogéneas en función de su sinergia se aplica la técnica de “conglomerados jerárquicos”, considerando 4 zonas fundamentales en un eje de coordenadas en el que se toma como eje de abscisas la diferencia entre filas y columnas, y como eje de ordenadas la suma de filas y columnas, y en el que se sitúa el umbral de relevancia:
- Zona derecha por encima del U.R.: localiza las medidas de sinergia relevante que resultan más influyentes sobre otras medidas.
- Zona izquierda por encima del U.R.: localiza las medidas de sinergia relevante pero con notable grado de dependencia.
- Zona inferior al U.R.: localiza las medidas de sinergia poco significativa, ya sea por su escasa capacidad de influencia o por su reducida dependencia. Se trata de medidas de carácter

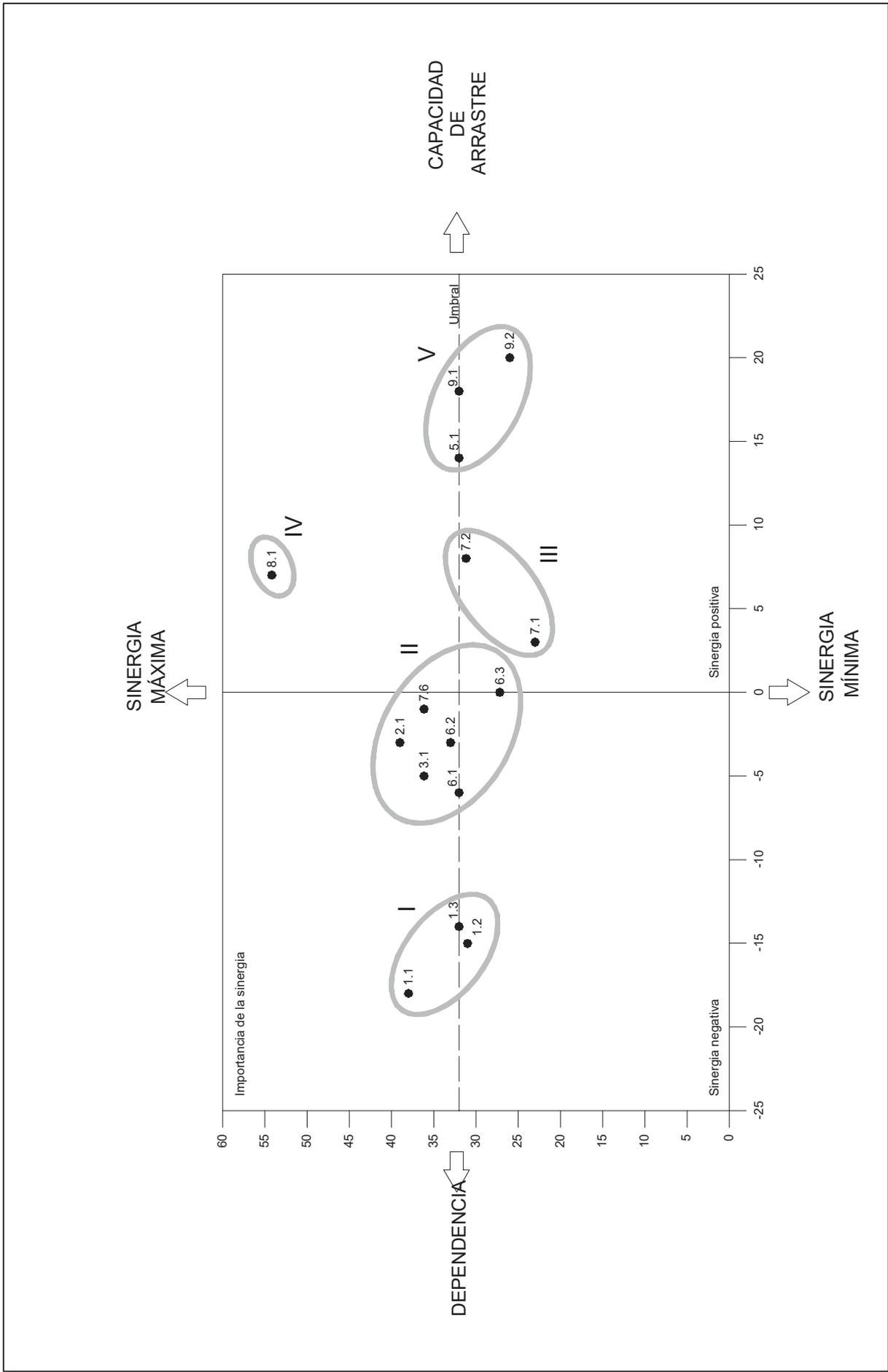
independiente cuyos resultados dependen de ellas mismas. Estas medidas resultan importantes en la medida que lo sean los resultados directos que derivan.

- Medidas que presentan efectos sinérgicos relevantes:
- Grupo IV: Medidas muy integradas por su elevada capacidad de arrastre del resto de las medidas:
 - Medida 8.1: Iniciativas locales que generen empleo.
- Grupo II: Medidas relativamente integradas con equilibrio entre su capacidad de arrastre y de dependencia:
 - Medida 2.1: Nuevas actividades generadoras de empleo.
 - Medida 3.1: Actualizar competencia de los trabajadores.
 - Medida 6.1: Mejorar la empleabilidad de las mujeres.
 - Medida 6.2: Fomentar la actividad empresarial de las mujeres.
 - Medida 6.3: Combatir la segregación y favorecer la conciliación familia-trabajo.
- Grupo I: Medidas relativamente integradas por su elevada dependencia del resto:
 - Medida 1.1: Inserción de desempleados en el mercado laboral.
 - Medida 1.2: Reinserción de parados de larga duración.
 - Medida 1.3: Actualizar competencias de los trabajadores.
- Grupo V: Medidas relativamente integradas por su elevada capacidad de arrastre:
 - Medida 5.1: Inversión en RRHH, I+D y transferencia.
 - Medida 9.1: Asistencia técnica.
- Medidas de carácter independiente (sinergia poco significativa):
 - Grupo III:
 - Medida 7.1: Inserción profesional de discapacitados.

- Medida 7.2: Integración de grupos con riesgo de exclusión.
- Valoración global de la sinergia interna del P.O.: de acuerdo con los resultados expuestos cabe señalar que las medidas que componen el P.O. presentan una sinergia mutua relativamente elevada; ello permite esperar la manifestación de efectos aditivos que incorporarán valor añadido al programa, atribuible de forma específica a un diseño y organización favorables.

El eje 1 concentra sus efectos sinérgicos por el lado de la dependencia. Por ello, resulta esencial asegurar la ejecución del resto del P.O., ya que de ello dependerá en gran medida la evolución favorable de las medidas de este eje. Los ejes 2, 3 y 6 presentan una sinergia relativamente elevada, y muestran un cierto desplazamiento hacia la dependencia del resto del P.O. Los ejes 5 y 9, aunque de sinergia relativamente baja, destacan por su elevada capacidad de arrastre del resto de las medidas. El eje 8 (medida 8.1) es el que mayor grado de sinergia presenta, destacando por su elevada capacidad de arrastre; los fondos aplicados al mismo derivarán efectos, por tanto, hacia el resto de las medidas del P.O. Por último, el eje 7 es el que presenta menor sinergia.

Así pues, los ejes 5, 8 y 9 son los que concentran la mayor capacidad de arrastre del P.O., y por tanto, con independencia de su dotación financiera, debe asegurarse su ejecución. Por el contrario, el eje 1 es de carácter fuertemente dependiente, por lo que su evolución se verá muy influida por el desarrollo del resto del P.O. Los ejes 2, 3, 6 y 7 se sitúan en una posición intermedia, con cierta tendencia dependiente.



2.3.2.2. Coherencia del P.O. con la política y los problemas regionales en el ámbito de los recursos humanos.

Como se ha descrito en el apartado 2.2.4, el Programa se ha articulado en torno a unos objetivos intermedios que garantizan la coherencia de este Programa Operativo con la Política regional en el ámbito de los recursos humanos y orientan las actuaciones a llevar a cabo para que atiendan tanto a la consecución de estos objetivos intermedios, como de los objetivos específicos del Programa (ligados al Marco Político de Referencia). Para cada uno de los objetivos intermedios del P.O. se explicita la justificación de su adopción. Se detalla para cada objetivo intermedio los objetivos específicos y los ejes con los que se relaciona³⁰.

1.- GARANTIZAR Y ADECUAR LA OFERTA DE TRABAJO

Ejes	1				3	6	7
Objetivos específicos	1	2	3	4	7	10	12

JUSTIFICACIÓN:

- Porque Aragón presenta una preocupante debilidad demográfica, particularmente grave fuera del ámbito metropolitano de Zaragoza.
- Para asegurar la cobertura de las necesidades del sistema productivo regional.
- Para favorecer la atracción y localización de nuevas actividades y negocios.

2.- FAVORECER LA DEMANDA DE TRABAJO

Ejes	2		6	8
Objetivos específicos	5	6	10	12

JUSTIFICACIÓN:

- Para hacer efectivo el derecho fundamental de acceso al trabajo.

³⁰ Define a su vez la vía operativa para alcanzar el objetivo intermedio.

- Para reducir el desempleo, particularmente en los colectivos más desfavorecidos: mujeres, jóvenes, mayores de 45 años y grupos con riesgo de exclusión.
- Para combatir el desempleo de larga duración.
- Para evitar el despoblamiento del medio rural.

3.- PROMOVER LA CALIDAD EN EL MERCADO LABORAL

Ejes	3	5	6	
Objetivos específicos	7	8	9	10

JUSTIFICACIÓN:

- Para mejorar la estabilidad del empleo.
- Para asegurar la competitividad.
- Para asegurar las competencias profesionales realmente demandadas por el mercado.
- Para diversificar la ocupación, en especial la rural.
- Para promover la difusión del empleo a través del territorio y asegurar la generación de empleo rural.
- Para atender a las exigencias sociales propias de un contexto moderno y evolucionado.
- Para ofrecer a la población los empleos más deseados.
- Para posibilitar la empleabilidad de las más altas cualificaciones profesionales y científico-técnicas.
- Para evitar la conflictividad y la regresión social.

4.- GARANTIZAR LA IGUALDAD Y LA INTEGRACION

Ejes	6	7
Objetivos específicos	10	11

JUSTIFICACIÓN:

- Para equilibrar la estructura social de la población ocupada.
- Para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres.
- Para evitar la exclusión social en el ámbito laboral.
- Para combatir la pobreza y la precariedad.

5.- ASEGURAR LA OPERATIVIDAD DEL PROGRAMA

Ejes	9
Objetivos específicos	13

JUSTIFICACIÓN:

- Para optimizar la eficacia y la eficiencia del programa.
- Para asegurar la orientación de las acciones hacia los objetivos programados.
- Para optimizar los resultados, potenciar los impactos positivos y minimizar los negativos.
- Para garantizar el cumplimiento eficaz de las exigencias reglamentarias sobre seguimiento y evaluación.

2.3.3.- Coherencia financiera.

La coherencia del Programa Operativo con el Marco Político de Referencia es evidente al poseer su misma estructura de ejes y objetivos específicos, con los pesos señalados en el apartado 2.3.1

2.3.3.1. En relación con los objetivos intermedios.

Como se ha indicado en el punto 2.2.3., los objetivos intermedios representan una estructura creada para articular las actuaciones de este Programa y sus objetivos específicos con la estrategia general adoptada por la Comunidad Autónoma en relación con los Fondos Europeos. En la tabla puede observarse que el esfuerzo financiero en relación con los objetivos intermedios se concentra en el objetivo nº 1 ("Garantizar y adecuar la oferta de trabajo"), al que se destina el 36% de la ayuda FSE presupuestada. Esta concentración resulta coherente con las graves dificultades que pueden derivarse en Aragón como consecuencia de la debilidad y el carácter regresivo de la demografía. Las limitaciones que pueden llegar a existir en el sistema económico regional como consecuencia de una oferta de trabajo debilitada deben ser evitadas, constituyendo por tanto éste un ámbito de absoluta prioridad. A los objetivos nº 3 y 4 se les asignan volúmenes presupuestarios similares (23 y 24% respectivamente), y algo superiores al que se asigna al objetivo nº 2 ("Favorecer la demanda de trabajo"). Ello responde al mayor énfasis con el que el P.O. pretende afrontar los retos de la calidad del mercado de trabajo (objetivo nº 3) y de la igualdad de oportunidades (objetivo nº 4). El objetivo nº 5 ("Asegurar la operatividad del P.O."), por último, recoge únicamente el presupuesto destinado a Asistencia Técnica, publicidad e información.

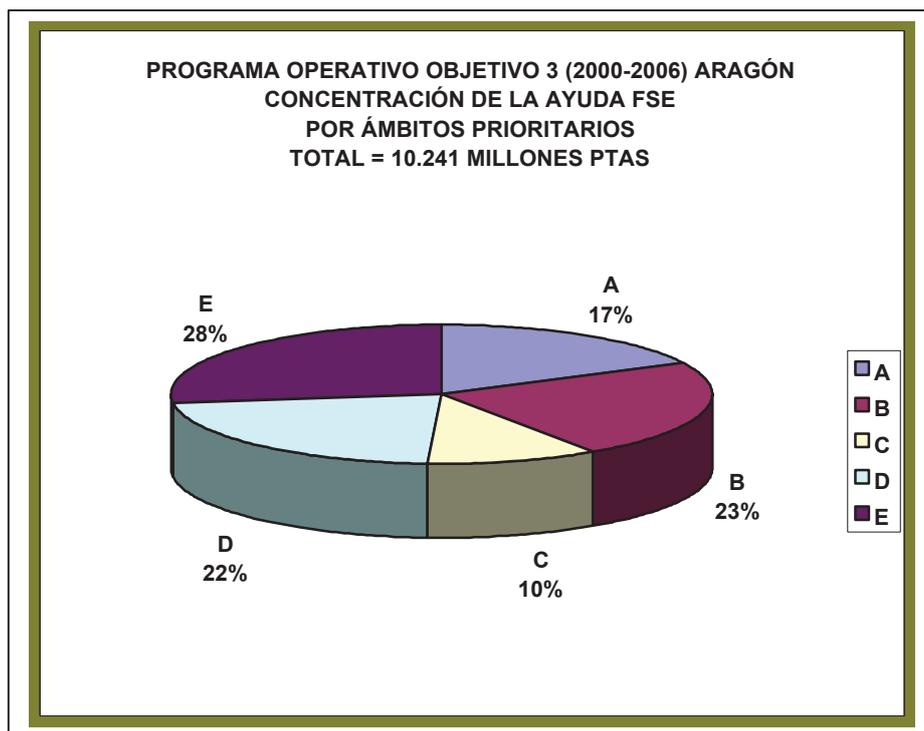
	AYUDA FSE	% sobre P.O.	Objetivos intermedios				
			1	2	3	4	5
Eje 1	1.568	15,3%	1.568				
Eje 2	1.040	10,2%		1.040			
Eje 3	1.026	10,0%	513		513		
Eje 4	0	0,0%					
Eje 5	1.026	10,0%			1.026		
Eje 6	2.763	27,0%	829	276	829	829	
Eje 7	2.375	23,2%	792			1.583	
Eje 8	424	4,1%		424			
Eje 9	19	0,2%					19
TOTAL	10.241	100%	3.702	1.740	2.368	2.412	19



2.3.3.2. En relación con los ámbitos políticos del Fondo Social Europeo.

La asignación presupuestaria destinada a cada uno de los ámbitos prioritarios señalados por el Reglamento del FSE se presenta de modo relativamente equilibrado. Aunque tanto en términos absolutos como respecto al Plan, se observa una clara concentración en los ámbitos D y E, atendiendo a las prioridades señaladas en el Reglamento FSE, así como en el B, de acuerdo con las prioridades señaladas a escala nacional como resultado de la evaluación del periodo anterior. El Programa presta, de este modo una atención más intensa a los colectivos desfavorecidos y a las mujeres. El ámbito C es el de menor atención presupuestaria, debido en gran medida a la exclusión del P.O. del eje 4, dedicado a formación. El equilibrio financiero logrado entre ámbitos prioritarios pone de manifiesto la coherencia del P.O. con Reglamento del Fondo Social Europeo.

	AYUDA FSE	% sobre P.O.	Ámbitos políticos FSE				
			A	B	C	D	E
Eje 1	1.568	15,3%	1.568				
Eje 2	1.040	10,2%				1.040	
Eje 3	1.026	10,0%			513	513	
Eje 4	0	0,0%					
Eje 5	1.026	10,2%			513	513	
Eje 6	2.763	27,0%					2.763
Eje 7	2.375	23,2%		2.375			
Eje 8	424	4,1%	212			212	
Eje 9	19	0,2%	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8
TOTAL	10.241	100%	1.784	2.379	1.030	2.282	2.767
Concentración			17%	23%	10%	22%	27%



2.3.3.4. En relación con la sinergia.

El 60% de la Ayuda FSE se asigna a los ejes 5, 6 y 7, que presentan una sinergia media-baja. Ello demuestra la coherencia presupuestaria conseguida, ya que se aplica un mayor esfuerzo financiero al grupo de medidas que presentan una menor capacidad de autoestimulación por el propio P.O.,

teniendo siempre presente que todas las medidas contempladas son necesarias para la ejecución del P.O.

EJE	% AYUDA FSE	SINERGIA	
		Grado	Carácter
1	15	Alta	Dependiente (+)
2	10	Alta	Dependiente (-)
3	10	Alta	Dependiente (-)
4	0	-	-
5	10	Media	Arrastre (+)
6	27	Media	Dependiente (-)
7	23	Baja	Arrastre (-)
8	4	Muy alta	Arrastre (+)
9	0,2	Media	Arrastre (+)
TOTAL	100	-	-

En el extremo opuesto, se asigna una menor dotación presupuestaria a los ejes de mayor sinergia (40% de la Ayuda FSE). Con ello se pretende apostar a favor de los efectos aditivos derivados de las medidas más integradas, y que en virtud de su mayor sinergia interna pueden justificar un menor apoyo financiero en un contexto presupuestario que, como el que nos ocupa, es de carácter restrictivo. Es decir, se espera que un menor esfuerzo presupuestario destinado a las medidas con mayor sinergia produzca, sin embargo, efectos adicionales sobre otras medidas del programa.

3.- DESCRIPCIÓN DE LA INTERVENCIÓN: EJES Y MEDIDAS.

3.1.- INTRODUCCIÓN.

El Marco Político de Referencia para el desarrollo de los recursos humanos en España, sirve de enlace entre las actuaciones plurianuales diseñadas en el MCA del Objetivo nº 3 y los Planes Nacionales de Acción para el Empleo, renovados anualmente según la evolución de las necesidades del mercado de trabajo español. Traduce la necesidad de convertir los Fondos Estructurales comunitarios, particularmente el FSE, en el instrumento privilegiado de financiación de los Planes de Empleo nacionales.

En este sentido, España ha planteado tres estrategias para el desarrollo de los Recursos Humanos:

- Impulsar medidas para la creación de puestos de trabajo, contribuyendo a la disminución de los niveles de desempleo y al incremento de la tasa de actividad
- Luchar contra todas las formas de discriminación en el acceso al mercado, con la finalidad de ir reduciendo los desequilibrios existentes en la población ocupada
- Impulsar la valorización de los recursos humanos proporcionándoles una adecuada cualificación y mejorando su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo

Como resultado de este planteamiento estratégico del Marco Político de Referencia para el desarrollo de los recursos humanos en España, en base a los pilares y directrices que componen el Plan Nacional de empleo de 1999 y respondiendo a la definición reglamentaria de los ámbitos prioritarios de actuación del FSE para el periodo 2000-06, las actuaciones a favor del desarrollo de los recursos humanos en España se han articulado en torno a 8 EJES prioritarios que constituyen las líneas maestras del Marco Político de Referencia, así como los Ejes prioritarios del MCA Objetivo 3. El presente Programa Operativo ha integrado las actuaciones a desarrollar en dichos EJES prioritarios que son los siguientes:

Eje 1.- Inserción y reinserción ocupacional de los desempleados

Eje 2.- Refuerzo de la capacidad empresarial

Eje 3.- Refuerzo de la estabilidad en el empleo

Eje 4.- Refuerzo de la educación técnico-profesional

Eje 5.- Refuerzo del potencial humano en investigación, ciencia y tecnología

Eje 6.- Participación de las mujeres en el mercado de trabajo

Eje 7.- Integración laboral de las personas con especiales dificultades

Eje 8.- Fomento y apoyo a las iniciativas de desarrollo local

Eje 9 de Asistencia Técnica al Programa

El Programa Operativo del Objetivo nº 3 para Aragón se ha elaborado, a partir del Plan de Recursos Humanos de Aragón, siguiendo criterios de concentración y coherencia, exigidos por la limitación de los recursos. Se ha tenido presente el aprendizaje del periodo de programación anterior, las prioridades señaladas por la Comisión y, especialmente las características del mercado de trabajo en Aragón, sus potencialidades y las principales debilidades a subsanar. Se ha tenido por último presente el cumplimiento de los principios de complementariedad respecto a intervenciones de otros organismos públicos en el territorio, adicionalidad en las acciones cofinanciadas por el FSE y subsidiariedad de las intervenciones de la Unión Europea.

A modo de resumen del apartado anterior, cabe destacar que el paso del Plan al Programa Operativo ha quedado condicionado por:

- Recursos financieros disponibles: Ayuda FSE, en el tramo regional, para el periodo = 10.241 millones de pesetas (61,55 meuros)
- Concentración en los ámbitos E (acciones específicas de mujeres: eje 6); B (colectivos con riesgo de exclusión: eje 7) y D (adaptabilidad: ejes 2, 3, 5 y 8). del Reglamento del FSE

Menor incidencia en los ámbitos A (políticas activas: eje 1) y C (formación: eje 4)

- Debilidades y desequilibrios en el mercado de trabajo a corregir:
- Desequilibrios en la estructura del paro que sostiene una tasa relativa aceptable pero afecta gravemente a ciertos colectivos en los que se debe concentrar la actuación, como mujeres, jóvenes y colectivos con riesgo de exclusión sociolaboral.
- Desequilibrios sectoriales, dada la elevada incidencia de la actividad agraria en el ámbito rural y el escaso desarrollo de los servicios especializados. Lo que aconseja actuar en el desarrollo local con mayor incidencia en el medio rural, así como en el sector servicios, principalmente en los nuevos yacimientos de empleo

- Desequilibrios en el mercado de trabajo con una oferta de trabajo escasa y poco adaptada a la demanda, temporal y rezagada en tecnología e innovación. Lo cual aconseja actuar en medidas para la estabilidad del empleo, el autoempleo y orientadas a ciencia y tecnología
- Principios de complementariedad, subsidiariedad y adicionalidad que orientan la intervención de los Fondos Estructurales

Las conclusiones de todo ello recomiendan:

- No actuar en el eje 4. Dada la escasa incidencia que la ayuda FSE tendría respecto al volumen de gasto que la Comunidad Autónoma realiza en formación reglada, se ha considerado asumir con presupuesto propio de la Administración autonómica las correspondientes acciones, pero asumiendo las prioridades acordadas a nivel nacional para estas acciones, garantizando la implantación e impulso de la sociedad de la información en las escuelas. (Proyecto "Aldea Digital". Introducción de Internet y las tecnologías de la información en la Red Educativa de las Comunidades Autónomas en tres fases: a) Instalación de equipos, b) Formación de formadores, y c) Desarrollo de contenidos).
- Contener el peso relativo del eje 1 en el programa
- Fuerte concentración en los pesos relativos de los ejes 6 y 7
- Equilibrio en los pesos de los demás ejes

Por otro lado, el Programa en general, está imbuido de los elementos transversales del Reglamento FSE y, en particular:

- De la sociedad de la información. Una parte significativa de la formación que se impartirá en los ejes 1, 2, 3, 5, 6 y 7 irá dirigida a la actualización de trabajadores y desocupados en las nuevas posibilidades de la sociedad de la información.
- De la igualdad de oportunidades. Además de todas las actuaciones contempladas en el eje 6, que son específicamente dirigidas a mujeres, en el resto de intervenciones previstas en los ejes 1, 3, 5, 7 y 8 se buscará que la participación de las mujeres suponga un peso equivalente a su representación en los colectivos destinatarios de dichas acciones. De esta forma, se prestará una especial atención al seguimiento de la participación de la mujer en aquellas actuaciones en que pueda ser beneficiaria en su condición de desempleada, joven, empresaria, investigadora, etc.

- Del desarrollo local. Por las particulares características de la Comunidad Autónoma de Aragón, la formación y promoción del empleo en el ámbito local y particularmente rural, incidiendo en la diversificación de la actividad en este medio, están presentes en las respectivas acciones de los ejes 1, 2 y 6. Por otro lado, las acciones contempladas en el eje 8 representan un esfuerzo de dinamización de iniciativas locales implicando a mancomunidades de municipios

Por último, garantizando la aplicación de la política comunitaria de medio ambiente contemplada en el V Programa, se integra en el presente Programa Operativo dicha política horizontal desde dos perspectivas. En las acciones formativas, en las que los agentes sociales se han involucrado desde el inicio del proceso, como encargados de impartir módulos de sensibilización medioambiental en los proyectos formativos acogidos al Plan de Formación e Inserción Profesional de Aragón, el cual representa una parte importante de los ejes 1, 2, 3, 6 y 7. Por otro lado, enmarcadas en los programas de Fomento de Empleo (contempladas principalmente en los ejes 2, 6 y 7) se realizarán acciones en el ámbito del medio ambiente, para aprovechar la potencialidad de esta área como yacimiento de empleo e impulsar la creación de puestos de trabajo directamente relacionados con el medio ambiente.

3.2.- CONTENIDO DE LOS EJES.

EJE 1. - INSERCIÓN Y REINSERCIÓN OCUPACIONAL DE LOS DESEMPLEADOS

Objetivos específicos

(1) Incrementar los niveles de actividad y (2) de empleo de la población en general y (3) de los jóvenes en particular y (4) disminuir la incidencia del desempleo de larga duración

Coherencia con la situación del mercado

La tasa de desempleo aragonesa, que en el último periodo de programación comunitaria ha descendido, se encuentra todavía por encima de la media europea, existiendo además fuertes desequilibrios en el mercado que han quedado reflejados en los apartados anteriores y que afectan fundamentalmente a la mujer, los jóvenes y los mayores de 45 años, por lo que la consecución de los objetivos, pasará por la mejora de los indicadores para esa población. Se enmarcan en este eje, las actuaciones tendentes a la consecución del objetivo intermedio nº 1 –garantizar y adecuar la oferta de trabajo- y suponen financieramente un 18% del gasto total del Programa Operativo absorbiendo un 15% de la ayuda del Fondo Social Europeo.

Coherencia con Marco Político y PNAE

Este Eje prioritario se ajusta al definido en el Marco Político de Referencia para el desarrollo de los recursos humanos en España. Contempla, por tanto, actuaciones que responden a las incluidas en el Pilar I del PAN - mejorar la capacidad de inserción profesional – y atienden al ámbito prioritario A) del Reglamento del Fondo Social Europeo - desarrollo y promoción de políticas activas del mercado de trabajo para combatir y evitar el desempleo -. Asume de forma explícita los tres objetivos transversales del Reglamento FSE, ya que parte de la formación a impartir, capacitará a los alumnos en las nuevas posibilidades de la *sociedad de la información*, se llevará a cabo en el medio rural, favoreciendo el *desarrollo* local y tendrá en cuenta la *igualdad de oportunidades*, con la pretensión de que la mujer sea beneficiaria en la medida de su representación en el colectivo de desempleados.

Descripción y complementariedad

Las actuaciones a realizar se enmarcan principalmente en Plan de Formación e Inserción Profesional de Aragón, que comprende el grupo de acciones y proyectos formativos dirigidos a cualificar profesionalmente los recursos humanos en Aragón, conforme a las necesidades del sistema productivo. En particular, el Fondo Social Europeo cofinanciará, en principio, la parte de dicho Plan ejecutada por los agentes sociales por medio de contratos-programa plurianuales. Dada la situación del mercado descrita inicialmente, se incidirá, en el mundo rural, identificando proyectos formativos de acuerdo con las necesidades concretas de cada zona geográfica o colectivo, que, a pesar de no corresponder a especialidades homologadas, sigan programas semejantes en contenido y calidad y se beneficien de una mayor flexibilidad. El tipo de cursos que se espera ofertar en mayor medida correspondería, de acuerdo con los objetivos, al sector servicios a la comunidad y las empresas

Por otro lado, la gestión de las intervenciones, tanto en materia de formación como de ayudas al empleo, que otros organismos realizan en el territorio, recae en las mismas Unidades gestoras de esta Comunidad autónoma, que gestionan las acciones realizadas en estos ámbitos financiadas con presupuesto propio –y cofinanciadas con FSE-. Dichas acciones son, en algunos casos, totalmente diferentes (en su propia concepción, en el colectivo al que se dirigen, en su gestión, etc.), y, en otros casos, complementarias de las realizadas por otros organismos. Siendo la misma Unidad encargada de conceder, gestionar y justificar las acciones, queda garantizado que la coordinación es absoluta y que no se concederán distintas ayudas para el mismo proyecto formativo o de empleo, asegurando la ausencia de solapamientos o doble financiación.

El mecanismo de control práctico se basa en la informatización completa de las solicitudes y concesiones mediante un programa complejo de transmisión de información y base de datos, en el que quedan registrados todos los datos de Entidades, instituciones, cursos, beneficiarios, etc. correspondientes a todas las acciones formativas gestionadas por dicha Unidad.

Normativa reguladora. Conformidad del régimen de ayudas

El Decreto del Gobierno de Aragón, por el que se regula el Plan de Formación e Inserción Profesional de Aragón, que incluye la concesión de ayudas para la realización de las acciones formativas, ha sido ya notificado y autorizado (siendo la referencia la que recoge el cuadro de ayudas de Estado : SG (2000) D/105585. Por otro lado, las ayudas al empleo que se conceden en la Comunidad Autónoma, se acogen a la norma de mínimos

Diferencias con el periodo anterior

La persistencia de la necesidad de una mejor formación ocupacional acompañada de medidas de inserción y de ayudas al empleo para los colectivos afectados por el desempleo, justifica la continuación de estas acciones que ya se llevaban a cabo en el periodo anterior.

Una novedad respecto a los programas anteriores, que merece ser destacada es la incorporación de módulos medioambientales en todos y cada uno de los proyectos formativos, de acuerdo con las orientaciones de la Comisión. A tal objeto, se han venido realizando con carácter previo, cursos de formación de formadores en este ámbito, por lo que los se cuenta con los recursos necesarios para garantizar que se imparten dichos módulos, habiéndose también editado el material didáctico necesario.

Se contempla asimismo la posibilidad de ofrecer becas a los desempleados para acceder a los distintos proyectos formativos.

Descripción de las Medidas

La Comunidad Autónoma de Aragón llevará a cabo diversos tipos de medidas tendentes a la inserción y reinserción de los desempleados, tales como formación, orientación y asesoramiento, acompañamiento en la búsqueda de empleo, ayudas a la contratación, etc. Se tratará de identificar medidas de anticipación que refuercen el enfoque preventivo de las acciones y evite el paro de larga duración antes de que se produzca. Por enfoque preventivo se entienden las acciones dirigidas a los desempleados antes de que alcancen los 12 meses de paro, o 6 meses en el caso de los más jóvenes.

En un principio, las actividades se concentrarán en los proyectos formativos que se describen a continuación, estimándose que aproximadamente el 64% de los créditos previstos para este eje (ayuda FSE) se destine a las acciones contempladas en la medida 1.1; el 22% a la 1.2. y el 14% a la 1.3

Medida 1.1. - Ofrecer a los desempleados posibilidades de inserción en el mercado laboral.

La importancia de este colectivo como tal, no permite que se pueda obviar el establecimiento de actuaciones, en las que el único factor determinante es la situación de desempleo en la que se encuentran los beneficiarios, siendo además un criterio preciso en un territorio como el aragonés donde se da una gran dispersión poblacional y una escasa densidad de población que dificulta en gran medida el establecimiento de acciones dirigidas a colectivos más específicos.

Se pretende desarrollar proyectos formativos integrados en los que se incluyan, como un todo acciones de orientación, formación, prácticas en empresas, acciones de apoyo a la inserción (técnicas de búsqueda de empleo, autoempleo, creación de empresas, ayudas a la contratación, etc...), y que resulten de diagnóstico previo.

Las materias de los cursos de formación profesional ocupacional se seleccionarán de acuerdo con las conclusiones de los diferentes análisis de los sectores más dinámicos o emergentes, para ofertar al mercado los profesionales que éste demande. Incidiendo de forma distinta según la zona geográfica en la que se desarrollen los cursos, y dando una gran prioridad a las enseñanzas relativas al sector servicios y a aquellas que permitan poner en práctica las nuevas tecnologías, que se detectan como un importante sector de desarrollo, según los estudios realizados, así como aquellas acciones relacionadas con la gestión medioambiental, calidad y la combinación de ambas con las medidas de ahorro energético.

Medida 1.2. - Combatir el paro prolongado mediante acciones de reinserción laboral de los desempleados de larga duración.

El evidente riesgo de exclusión que supone arrastrar una larga etapa en el desempleo hace precisa la actuación en este colectivo específico, del que en Aragón cabe destacar entre otros, estos colectivos:

- Parado de más de 45 años, con más de 2 años en el desempleo, que precisan una reorientación absoluta, ya que el declive industrial y/o agrario, causante de su situación hace imposible la recolocación en el mismo sector de actividad

- Aquéllos que no han tenido nunca un puesto de trabajo, destacando las mujeres, con nivel de estudios medio-alto, carentes de experiencia, con más de 2 años de desempleo, colectivo éste que será de nuevo abordado en el eje 6.

Al igual que en la medida anterior se pretende desarrollar itinerarios integrados de inserción basados en diagnósticos previos, y, en este caso, si cabe, se muestran más relevantes las acciones de orientación y motivación, puesto que las personas pertenecientes a este colectivo carecen no solamente de formación, sino que muchas veces se ha de variar su actitud hacia el trabajo. Se estará atento al sector servicios en general y los nuevos yacimientos de empleo, en particular, así como a las necesidades de formación en el ámbito medioambiental.

Medida 1.3. - Ofrecer vías de inserción profesional a los jóvenes

La tasa de desempleo juvenil es elevada, destacando la de la provincia de Zaragoza, donde el desempleo juvenil supone el 37,19% del total de desempleados de Aragón, y con mayor intensidad en aquellos cuya formación no supera el certificado de escolaridad, y en especial en el sector femenino, colectivo este que es objeto también en su eje de actuación específico, pero al que se le hace un gran seguimiento en todas las acciones. Otro de los problemas, que se ha manifestado claramente con respecto al colectivo juvenil, es la alta tasa de temporalidad en el empleo, que trata de contrarrestarse primando la contratación estable y apoyando la creación de empresas de economía social.

Incorporando un enfoque preventivo, la medida se concretará en ayudas al empleo y, fundamentalmente en acciones de formación profesional ocupacional dirigida a jóvenes que todavía no han tenido contacto con el mundo laboral o si lo han hecho ha sido breve. En este caso, las medidas de orientación son fundamentales y marcarán el éxito o el fracaso del proceso formativo. Esta orientación basada en diagnóstico previo, se acompañará con acciones de formación y asimismo con prácticas en empresas con el objeto de dotar a los jóvenes desempleados de la experiencia que necesitan para colocarse. Se pretende implicar al mundo empresarial aragonés en el proceso formativo, con igual hincapié que en otras medidas en lo relativo a proyectos de calidad ambiental y ahorro.

La atención a los jóvenes quedará complementada con la medida 7.5., en la que se prevé una atención personalizada en itinerarios integrados de inserción para jóvenes con baja cualificación.

EJE 2. - REFUERZO DE LA CAPACIDAD EMPRESARIAL

Objetivos específicos

(5) Favorecer la ocupación en PYMES y (6) en las distintas formas de economía social

Coherencia con la situación del mercado

La creación de nuevas empresas en sectores existentes o en aquellos que se manifiestan como generadores de empleo en el futuro, es una necesidad evidente, por lo que debe potenciarse la creación de nuevas empresas, sobre todo Pymes, que generen riqueza y con ello empleo

La promoción de microempresas es una de las actuaciones más acordes con las potencialidades detectadas en los estudios realizados, ya que no sólo crea empleo, sino que refuerza el tejido empresarial en zonas que por su baja densidad de población no es fácil que se instalen grandes empresas.

Se enmarcan en este Eje, las actuaciones tendentes a la consecución del objetivo intermedio nº 2 – favorecer la demanda de trabajo -. Suponen, un 10% del gasto total del programa operativo y absorben un 10% de la ayuda FSE.

Coherencia con Marco Político y PNAE

Este eje se ajusta al definido en el Marco Político de Referencia para el desarrollo de los recursos humanos en España. Contempla, por tanto, actuaciones enmarcadas en el Pilar II, directriz 11, 12 y 13 del PAN –desarrollar el espíritu de empresa- y atiende al ámbito prioritario D) –Promoción de una mano de obra cualificada y adaptable, así como de la adaptabilidad de las empresas, la innovación y la iniciativa empresarial- del Reglamento del FSE. Las acciones de formación y también las de ayudas al empleo, en cierta medida, asumen, tal como se explica en el Eje 1, los objetivos transversales del Reglamento del FSE y principalmente la sociedad de la información y la igualdad de oportunidades.

Descripción y complementariedad

Las acciones de formación, destinadas a nuevos emprendedores, se encuadran en el Plan de Formación e Inserción Profesional de la DGA descrito en el eje 1, siendo de aplicación los mismos razonamientos en cuanto a su complementariedad con otras intervenciones. De la misma forma, las medidas de fomento del empleo, son gestionadas en la Comunidad Autónoma por una misma Unidad gestora, independientemente del organismo que conceda la ayuda, por lo que queda asimismo

garantizada la coordinación entre actuaciones y la ausencia de solapamiento o dobles financiaciones. Las ayudas para autoempleo son propias y específicas de la Comunidad Autónoma, no existiendo otras intervenciones con el mismo propósito y las ayudas a empresas de economía social complementan las concedidas por otras instituciones, cubriendo las mayores necesidades reveladas.

Como mecanismo práctico de control, se pretende instalar, en la Unidad gestora de las ayudas al empleo, un control informático semejante al que existe en las acciones de formación, que sea además compatible y permita explotar una información completa.

Normativa reguladora. Conformidad del régimen de ayudas

Los proyectos formativos se regirán por la normativa que rige el Plan de Formación e Inserción Profesional de Aragón, descrita en el Eje 1. Las medidas de fomento de empleo, que se acuerdan igualmente con los agentes sociales en el marco del AFECA (Acuerdo para el Fomento del Empleo en la Comunidad Autónoma de Aragón), se regulan mediante Decretos y órdenes anuales de desarrollo, que están acogidas al régimen de "*mínimis*".

Diferencias con el periodo anterior

Las actuaciones son semejantes a las realizadas en el periodo anterior, aunque es de resaltar, en el Plan de Formación e Inserción Profesional, la especificidad descrita en el eje 1. En el caso de ayudas al empleo se considera que siguen siendo instrumentos necesarios para su creación y que las necesidades persisten y justifican su continuidad.

Descripción de las Medidas

La Comunidad Autónoma de Aragón llevará a cabo diversos tipos de medidas tendentes a favorecer y potenciar la creación de nuevas empresas, tales como formación, orientación y asesoramiento, medidas de acompañamiento, ayudas a la contratación, etc., tratando de incidir especialmente en las que se detallan a continuación:

Medida 2.1. - Favorecer la generación de nueva actividad que permita la creación de empleo.

Este objetivo, se persigue por medio de ayudas al empleo y de formación, para:

- Potenciar el autoempleo, y las empresas de economía social, principalmente en el sector servicios y, sobre todo, en actividades económicas catalogadas como nuevos yacimientos de empleo o innovadoras.

- Fomentar la contratación por parte de estos nuevos empresarios de trabajadores asalariados.

En relación con las acciones de formación, se debe destacar el fomento de las iniciativas empresariales, apoyando la formación específica para la creación de empresas, en técnicas básicas de gestión y en las nuevas tecnologías aprovechando las oportunidades que ofrece la sociedad de la información, proporcionando las habilidades y conocimientos necesarios para hacerse cargo de la gestión de autónoma, favoreciendo, de este modo, la asunción del riesgo del autoempleo, frente a una difícil situación laboral. Se pretende que la participación de las mujeres en estas acciones sea equivalente a su peso en el colectivo al que van destinadas.

El medio ambiente y su valoración económica y social, con la promoción de Espacios Naturales protegidos, puede generar una interesante diversificación de la actividad económica en el mundo rural, facilitando igualmente la fijación de la población joven en este entorno, donde el trabajo dependiente es más escaso.

Dicha formación, para ser rentable, ha de ofertarse a trabajadores que tengan un proyecto definido y deberá ir acompañada de acciones de información y financiación de futuros emprendedores con proyectos novedosos

En cuanto a las ayudas al autoempleo y fomento de la economía social, se incluyen dos tipos de ayudas: ayudas directas a desempleados que se constituyen en autónomos y ayudas a empresas de economía social por creación o mantenimiento de sus socios trabajadores. Su incidencia en el colectivo de mujeres será menor probablemente que en las acciones de formación, dado que, ante los problemas de acceso de las mismas a las actividades emprendedoras, se pretende abordar soluciones específicas destinadas a la mujer, en este ámbito, y se incorporan a las medidas previstas en el eje 6.

EJE 3. - REFUERZO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Objetivos específicos

(7) Mejorar la capacidad de adaptación de los trabajadores y de las empresas a los cambios del sistema productivo

Coherencia con la situación del mercado

En el actual contexto de cambio tecnológico, es muy importante asegurar que aquellos que hoy tienen un puesto de trabajo no lo pierden al carecer de la flexibilidad precisa para ir adecuando su formación a

las cambiantes necesidades del mercado. Se enmarcan en este eje, por lo tanto, las actuaciones tendentes a la consecución de los objetivos intermedios nº 1 –garantizar y adecuar la oferta de trabajo- y nº 3 – promover la calidad del mercado laboral. Se concentrarán en este eje un un 10% de los créditos previstos en el Programa.

Coherencia con Marco Político y PNAE

Este Eje prioritario se ajusta al definido en el Marco Político de Referencia para el desarrollo de los recursos humanos en España. Desarrolla, fundamentalmente, actuaciones enmarcadas en el Pilar III del PAN – Fomentar la capacidad de adaptación de trabajadores y empresas- y atiende al ámbito prioritario C) del Reglamento del FSE –fomento y mejora de la formación en el marco de una política de formación durante toda la vida – y D) Promoción de una mano de obra cualificada y adaptable, así como de la adaptabilidad de las empresas, la innovación y la iniciativa empresarial. Al igual que en las actuaciones mencionadas en el Eje 1, se asumen en este eje, los objetivos transversales del Reglamento FSE, en particular, el relativo a la sociedad de la información y a la igualdad de oportunidades.

Descripción y complementariedad

Una parte de las actuaciones se enmarcan en el Plan de Formación e Inserción Profesional de Aragón y, tal como se detalla en el Eje 1, se llevará a cabo con los agentes sociales y por medio de proyectos formativos “a medida”, para trabajadores activos, identificados de acuerdo con las necesidades específicas demandadas por las empresas. Complementa, la formación por medio de especialidades homologadas concediendo al sistema formativo en general mayor adaptabilidad y flexibilidad. Se explorarán las posibilidades de formación para empleados de micropymes y autónomos, junto con medidas de acompañamiento. Es de destacar, además, que por Decreto de 22 de diciembre de 2000 se creó el Consejo Aragonés de la Formación Profesional, en el que están representadas las organizaciones empresariales y sindicales encargadas de gestionar en esta Comunidad autónoma las acciones formativas del FORCEM, de forma que se alcance la deseada complementariedad entre los citados planes formativos, a la vez que la necesaria coordinación y rentabilidad de recursos.

Por otro lado, independientemente del Plan de Formación, en el Eje 3 se incluye asimismo una actuación claramente complementaria destinada a la formación de directivos y mandos de PYMES, que se llevará a cabo con instituciones privadas sin fines de lucro, especializadas en este tipo de formación de alto nivel.

Normativa reguladora. Conformidad del régimen de ayudas

Los proyectos formativos se sujetarán a la normativa que rige el Plan de Formación e Inserción Profesional de Aragón, descrita en el Eje 1. La formación de directivos se lleva a cabo mediante convenio directo de la DGA con las instituciones sin fines de lucro que la imparten

Diferencias con el periodo anterior

Las actuaciones son semejantes a las realizadas en el periodo anterior, aunque son de resaltar, en el Plan de Formación, la especificidad descrita en el Eje 1. Las acciones de formación de directivos se han incorporado en el último año del periodo anterior.

Descripción de las medidas

La Comunidad Autónoma de Aragón llevará a cabo diversos tipos de medidas tendentes al refuerzo de la estabilidad en el empleo, la actualización de los trabajadores fundamentalmente de PYMES, el sostenimiento del empleo existente o la modernización de organizaciones que favorezcan en empleo, por medio de la formación, orientación y asesoramiento, medidas de acompañamiento, ayudas al mantenimiento del empleo y a la contratación estable, promoción de nuevas formas de organización del trabajo que permitan crear empleo, etc. No obstante, en principio, se concentrarán el 100% de los créditos en las acciones de formación descritas en la siguiente medida:

Medida 3.1- Asegurar la actualización del nivel de competencias de los trabajadores.

Es necesario mejorar, tanto la formación de los cuadros altos y medios de las empresas, para mejorar su competitividad, mediante la actualización y modernización de los métodos de trabajo y la dirección y gestión financiera, como la formación de los trabajadores de menor nivel formativo, de forma que los cambios tecnológicos puedan ser asumidos sin dificultad, principalmente en las micropymes. A pesar de su coste y de las dificultades que conlleva, es deseable asimismo explorar las posibilidades de proporcionar formación a los trabajadores autónomos proyectando medidas de acompañamiento que permitan a dichas empresas –muy a menudo unipersonales- prescindir de la actividad laboral del autónomo a durante el proyecto formativo.

Se pretende identificar previamente los subsectores que requieran mayor atención, especialmente en el sector servicios y formular los proyectos formativos adaptados a las necesidades de las empresas. Se tratará de fomentar la participación de la mujer, que tradicionalmente se encuentra con mayores dificultades en su acceso a la formación continua.

Se incluyen asimismo, actividades formativas y de orientación, que redunden en el desarrollo socioeconómico del medio rural, integradas en la familia profesional agraria, el sector industrial y el sector servicios.

En resumen, las acciones formativas previstas en este eje, tratarán de incidir en mayor medida en:

- Formación en nuevas tecnologías y sociedad de la información.
- Formación de autónomos con medidas de acompañamiento
- Formación medioambiental, precisa no sólo para adecuar los planteamientos industriales al desarrollo sostenible, sino también para potenciar el uso de energías limpias y alternativas, así como potencial de desarrollo económico.
- Formación para trabajadores de PYMES y micropymes
- Formación de directivos y mandos intermedios
- Formación en el medio rural y en el sector servicios
- Formación de mujeres activas y de mayores de 45 años

EJE 5. – REFUERZO DEL POTENCIAL HUMANO EN INVESTIGACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Objetivo específico

(8) Incrementar la preparación del personal científico y (9) la transferencia de tecnología hacia el sector productivo.

Coherencia con la situación del mercado

De acuerdo con el análisis de la posición competitiva y la innovación y de los estudios de la oferta en Innovación y Tecnología, se revela en la Comunidad Autónoma de Aragón una presencia de oferta, infraestructuras tecnológicas e innovación, importante, con la presencia de Centros tecnológicos, Institutos de Investigación, Universidad, Centros de Empresas e innovación y parques tecnológicos, es claramente uno de los activos más importantes para un mejor desarrollo económico que debe llevar aparejado una mejora sustancial en el mercado laboral.

El nivel de cualificación y especialización de los recursos humanos es otro de los pilares básicos que determinan la capacidad de investigación, y desarrollo tecnológico de una región, por lo que se potenciarán desde todas las instituciones competentes de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Se enmarcan en este Eje, las actuaciones tendentes a la consecución del objetivo intermedio nº 3 – promover la calidad del mercado laboral- para lo que se destinarán un 10% de los créditos previstos en el presente Programa Operativo.

Coherencia con Marco Político y PNAE

Este Eje prioritario se ajusta al definido en el Marco Político de Referencia para el desarrollo de los recursos humanos en España. Viene fundamentalmente a desarrollar actuaciones, enmarcadas en Pilar III del PNAE – Fomentar la capacidad de adaptación de trabajadores y empresas-, que responden al ámbito prioritario D) –promoción de una mano de obra cualificada y adaptable; así como de la adaptabilidad en las empresas, la innovación y la iniciativa empresarial - y C) Fomento y mejora de la formación en el marco de una política de formación durante toda la vida - del Reglamento del FSE. Podrá incidir especialmente en el objetivo transversal del FSE correspondiente a la sociedad de la información, pero asume expresamente el principio de igualdad de oportunidades, ya que se espera que su participación sea equivalente a la representación femenina en el colectivo destinatario.

Descripción y complementariedad

La competencia del Estado, por una parte, en la regulación de títulos académicos (art. 149, 1, 30 de la Constitución) y, por otra, sobre el fomento y la coordinación general de la investigación científica y técnica (art. 149, 1, 18), debe complementarse con la asunción creciente de competencias por parte de la Comunidad Autónoma en materias de fomento de la cultura y la investigación (art. 148.1, 17). Nos encontramos, por tanto, ante un ámbito concurrente en donde el esfuerzo de la Administración General en I+D+IT, debe ser complementado al objeto de colaborar a la consecución de los objetivos planteados y de lograr una mayor participación regional de estas actividades, dirigiendo sus esfuerzos a los grupos de investigadores propios y a las empresas de la Comunidad, estrechando los vínculos entre las Pymes y la Universidad y los Centros Tecnológicos y de Investigación.

Por otro lado, la Administración General del Estado en las acciones incorporadas a los Documentos Únicos de Programación del Objetivo 2 centra sus esfuerzos en la investigación básica de carácter más general, en tanto que la Administración autonómica pretende concentrarse, en la medida de lo posible, en la investigación aplicada y adaptada a las demandas y necesidades de la economía aragonesa,

fomentando la cooperación entre Centros Tecnológicos y empresas, especialmente Pymes, incorporando a las mismas investigadores y tecnólogos que realicen la investigación "a medida" de los requerimientos de la propia empresa.

Normativa reguladora. Conformidad del régimen de ayudas

No se conceden en este eje ayudas de estado. Las becas a investigadores y ayudas a proyectos de investigación se acogen al régimen de mínimos. Al igual que en el resto del programa, si se identificasen a lo largo del periodo nuevas líneas de ayuda de interés para perseguir los objetivos de este eje, serán comunicadas y sometidas, en su caso a los trámites preceptivos de compatibilización.

Diferencias con el periodo anterior

Las acciones descritas se incorporaron a los dos últimos años del periodo anterior y se considera que la persistencia en la necesidad de perseguir los objetivos mencionados, justifica la continuidad de las acciones.

Descripción de las medidas

La Comunidad Autónoma de Aragón llevará a cabo diversos tipos de medidas tendentes a apoyar la inversión en capital humano, investigación y desarrollo tecnológico y transferencia de conocimientos al sector productivo, por medio de la formación, orientación y asesoramiento, medidas de acompañamiento, becas, prácticas, ayudas a la contratación, fomento de la cooperación entre centros tecnológicos y empresas, con la incorporación de investigadores y tecnólogos a las PYMES, etc. En particular, se pretende llevar a cabo las actuaciones enmarcadas en la siguiente medida:

Medida 5.1. - Apoyar la inversión en capital humano en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología, y la transferencia de conocimientos hacia el sector productivo.

Las actuaciones previstas pretenden reforzar y fomentar la aplicación de las capacidades de I+D a los sistemas socioeconómicos, permitiendo la creación de empleo estable relacionado con I+DTI en el sector público y las empresas, a través de diferentes tipos de actuaciones. Las acciones las llevará a cabo por las Instituciones competentes en la materia y consistirán fundamentalmente en:

Potenciación el tercer ciclo universitario, en particular los cursos de doctorado en áreas científicas y técnicas, bien directamente en colaboración con la Universidad, bien mediante becas predoctorales

Apoyo a la investigación, mediante becas personalizadas o ayudas a proyectos de investigación realizados en equipo.

Convocatoria de becas de investigación OTRI (Oficina de Transferencia de Resultados de la Investigación). El objeto de la OTRI es el de transferir la investigación que se hace en la Universidad a las empresas. Estas, normalmente PYMES, dada la estructura productiva de la Comunidad Autónoma solicitan que se desarrolle un proyecto o línea de investigación destinada a su proceso productivo que se asigna a un becario, que llevará a cabo este desarrollo tutorizado por un profesor de la Universidad. Se persigue, por tanto, la integración de investigadores en líneas de interés para la innovación en centros productivos y fomento de la investigación competitiva con el establecimiento de un programa propio de I+D+I de proyectos concertados con empresas del entorno.

En este mismo sentido actúa el Instituto Tecnológico de Aragón. Su función es, entre otras, la de ofrecer servicios tecnológicos a la industria, tanto en el desarrollo de nuevos productos o procesos, como en la implantación de tecnologías avanzadas, con especial orientación hacia las pequeñas y medianas empresas. El ITA proporciona a los tecnólogos, por medio de becas, una especialización y experiencia profesional que precisan para iniciar su carrera profesional en el ámbito de la investigación aplicada y la tecnología. Estos becarios que realizan el proyecto, quedan, a menudo, a su finalización, incorporados a las empresas, normalmente PYMES, que solicitaron los servicios.

Se apoyará la movilidad de investigadores y técnicos, mediante intercambios con otros centros tecnológicos y de investigación, favoreciendo la difusión de los resultados y mejorando las técnicas de nuestros grupos de investigadores, en áreas científicas y técnicas.

Fomento de la investigación competitiva, encaminada fundamentalmente a la anticipación de los requerimientos tecnológicos del tejido productivo, estableciendo un programa propio de proyectos de I+D+I con este fin.

EJE 6. - PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO

Objetivo específico

(10) Asegurar la equiparación entre géneros en el mercado de trabajo

Coherencia con la situación del mercado

Los requerimientos de la Unión Europea y la propia realidad aragonesa, esbozada en los apartados precedentes de este documento, exigen que el fomento de la igualdad hombre-mujer vaya más allá del

estricto cumplimiento de la normativa comunitaria y nacional en todas las medidas de carácter horizontal de este Plan de actuación, por lo que se debe dar un trato específico a este colectivo, que sufre la discriminación en todos los ámbitos sociales, y muy especialmente en el mundo laboral, dándose situaciones como la ya citada diferencia entre la tasa de paro femenina y la masculina.

Si bien desde la Comunidad Autónoma de Aragón se promueve la igualdad de acceso a todas las actuaciones previstas para el desarrollo de los recursos humanos, extremo éste manifestado en los diversos informes de evaluación de los distintos programas operativos, para el periodo 2000-2006 se va a realizar un gran esfuerzo implementando medidas específicas para mujeres.

Es preciso manifestar que la gran diferencia de la estructura poblacional aragonesa dificulta sobremanera la realización de muchas medidas, ya que la gran dispersión y la escasa densidad de población en el mundo rural aragonés, implica un elevado coste, para la obtención de resultados, que proporcionalmente parecen escasos.

El peso relativo de este eje prioritario con respecto al total del Plan que se presenta, debe sumarse al conjunto del esfuerzo en el tratamiento de situaciones y colectivos específicos, donde la mujer será especialmente beneficiada en su condición de desempleada, joven, empresaria, investigadora, etc.

Con las actuaciones enmarcadas en este eje se colaborará a la consecución de todos los objetivos intermedios, fundamentalmente el objetivo nº 4 –garantizar la igualdad y la integración-. Los créditos de gasto destinados a dichas actuaciones representan un 24% del gasto total y absorben un 27% de la ayuda FSE del presente Programa Operativo.

Coherencia con Marco Político y PNAE

Este Eje prioritario se ajusta al definido en el Marco Político de Referencia para el desarrollo de los recursos humanos en España. Viene, fundamentalmente, a desarrollar actuaciones que responden a las incluidas en el Pilar IV del PAN – reforzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres - y atiende al ámbito prioritario E) –medidas especiales para mejorar el acceso y participación de la mujer en el mercado de trabajo- del Reglamento FSE. La discriminación positiva que supone, asume como principal el objetivo transversal del Reglamento FSE sobre igualdad de oportunidades, pero tendrá muy en cuenta las nuevas posibilidades que ofrece la sociedad de la información y, considerando la situación relativamente más desfavorecida en la que se encuentran las mujeres en el mundo rural, pretende canalizarse en gran parte hacia sus necesidades, potenciando el desarrollo en el ámbito local.

Descripción y complementariedad

Las actuaciones más generales de sensibilización a realizar por la Administración General, deben ser necesariamente complementadas para incorporar los elementos diferenciadores de territorialidad y características propias de la población femenina aragonesa, actuar con la intensidad requerida por las significativas diferencias de actividad, empleo, etc. y por medio de organismos territoriales más cercanos que identifiquen los estrangulamientos y las necesidades de formación, de ayudas al empleo, de orientación, etc. De este modo, las actuaciones regionales en este eje constituyen medidas de recursos humanos en un sentido más estricto, tendentes a la mejora de la formación y de la empleabilidad de las mujeres.

Por otro lado, en relación con las actuaciones ejecutadas por la Administración local, éstas se desarrollan en el medio urbano (Ayuntamiento de Zaragoza) y atienden al colectivo de mujeres de la ciudad. Las actuaciones de la Administración autonómica se extienden a todo el territorio, dando cobertura a las especiales necesidades de la mujer en el entorno rural.

Normativa reguladora. Conformidad del régimen de ayudas

Exceptuando el Plan de Formación e Inserción Profesional de Aragón, al que se someten algunos proyectos formativos, que se encuentra como ya se mencionó en el eje 1, en proceso de compatibilización, las ayudas concedidas en este eje no tendrán la consideración de ayudas de estado, o se acogen a la norma de mínimos. En caso de considerarse oportunas nuevas líneas de ayuda, a lo largo de la vigencia del programa, estas se someterían a la preceptiva compatibilización previa.

La normativa autonómica que soporta las acciones de este eje es:

Plan de Formación e Inserción Profesional de Aragón (se compatibiliza)

Decreto y órdenes de fomento de empleo (mínimis)

Normativa propia del ayuntamiento de Zaragoza (mínimis)

Convocatorias públicas

Diferencias con el periodo anterior

Se han coordinado todas las instituciones, departamentos y organismos con competencias en materia de formación, empleo, discriminación y mujer, con el objeto de establecer una estrecha colaboración

para la identificación, a partir de estudios y análisis previos (vg "Estudio sobre la situación de la mujer y el empleo en Aragón en el marco de los nuevos Fondos Estructurales". Julio 1999), tanto por parte de la oferta, como de la demanda de empleo, de los factores que llevan a la desigualdad y de las necesidades y posibilidades de llevar a cabo acciones de discriminación positiva, de sensibilización y orientación y de impulso de dichas oferta y demanda del mercado de trabajo en relación con la mujer. La diferencia fundamental con el periodo anterior es la que existe entre "favorecer o impulsar" la participación de las mujeres en el programa y "discriminar positivamente" esta participación, con la ejecución de acciones destinadas específicamente a mujeres, identificadas de manera personalizada, incluyendo explotar las posibilidades de empleo que formulen las empresas, por medio de una formación a medida y ayudas específicas.

Descripción de las Medidas

La Comunidad Autónoma de Aragón llevará a cabo diversos tipos de medidas tendentes a apoyar y mejorar la actividad y el empleo femenino en Aragón en términos absolutos y relativos respecto al masculino, en cantidad y en calidad, por medio de la formación, orientación y asesoramiento, medidas de acompañamiento y sensibilización, ayudas a la contratación, etc. tratando de incidir especialmente en las que se detallan a continuación. Se estima que un 80% de los créditos (ayuda FSE) del presente Programa Operativo se destinará a las actuaciones previstas en la medida 6.1, y un 11% a la medida 6.2.

Medida 6.1. - Mejorar la empleabilidad de las mujeres.

Para alcanzar el objetivo de tender a la equiparación de la situación laboral de las mujeres, tan desigual de partida, se van a desarrollar actuaciones de formación, orientación laboral, fomento del empleo de las mujeres en profesiones y oficios en los que se encuentran subrepresentadas, apoyo a la ocupación de puestos directivos, creación de estructuras intermedias de prestación de servicios, y apoyo a las iniciativas de mujeres relacionadas con la promoción del empleo femenino.

Entre los objetivos específicos de los programas formativos dirigidos a mujeres, que se describen a continuación, se encuentra su integración profesional, proporcionándoles la formación que les permita una salida laboral como asalariadas, como autónomas o como cooperativistas, por lo que se incidirá en el carácter práctico de dicha formación. La oferta formativa se orientará, de acuerdo con las potencialidades detectadas en los estudios realizados sobre la situación del mercado de trabajo en general y de la situación de la mujer en este mercado en particular, hacia los nuevos yacimientos de empleo (productos artesanales, turismo rural, gestión de medio ambiente y servicios personales y a la

comunidad), preferentemente en el mundo rural; nuevas tecnologías (gestión telemática, orientada al teletrabajo); Programas formativos de adaptación a la empresa; adquisición complementaria de conocimientos en competencias, habilidades y capacidades necesarias para ocupar puestos de trabajo relacionados con la dirección de recursos humanos, comunicación, administración y gestión empresarial. Las principales beneficiarias de esta línea formativa serán las mujeres tituladas de grado medio y superior.

Asimismo se desarrollarán actuaciones de formación ocupacional de larga duración en especialidades relacionadas con sectores en los que la presencia de mujeres ha sido escasa y cuyos elevados índices de empleo en la ciudad de Zaragoza hacen necesaria la realización de actuaciones que faciliten la presencia de la mujer en estos sectores, aunque también es necesario continuar con la formación en oficios tradicionales

Participarán activamente en la realización de estas actuaciones los organismos competentes en materia de formación profesional ocupacional, el Instituto Aragonés de la Mujer, corporaciones locales, particularmente el Ayuntamiento de Zaragoza y Asociaciones femeninas en colaboración con entidades sin ánimo de lucro.

Se desarrollarán actuaciones dirigidas a la orientación laboral de las mujeres, dirigida a ayudarles a elaborar un proyecto personal de inserción profesional; a la información profesional; búsqueda activa de empleo; información sobre ofertas de empleo; bolsa de trabajo y gestión de ofertas recibidas, aproximando los servicios a las empresas; etc.

Se concederán ayudas para potenciar el empleo femenino. Por un lado la contratación estable de mujeres, flexibilizando el acceso a estas ayudas por cuanto no se establece límite de edad, así como el favorecimiento de las condiciones para la creación de empresas de economía social o su incorporación a las mismas. Igualmente se establecen ayudas a las Cooperativas de Trabajo Asociadas y Sociedades Laborales de nueva creación, constituidas exclusivamente por mujeres.

Una de las causas que hacen que las mujeres tengan más dificultades para acceder al mercado de trabajo es su labor de cuidado de personas dependientes, tanto infancia, como ancianos, que mayoritariamente no es compartida con los varones, por lo que es preciso establecer estructuras para la prestación de servicios a las trabajadoras, como pueden ser apoyo a servicios de educación infantil y al funcionamiento de Centros de Día para personas mayores, que favorezcan la disponibilidad temporal de sus cuidadoras, elevando así la tasa de ocupación y empleo femenino.

Medida 6.2. - Fomentar la actividad empresarial de las mujeres.

Para fomentar la actividad empresarial de las mujeres, se pondrán a su disposición servicios de asesoría empresarial, que ofrecen ayuda para la creación del propio puesto de trabajo a través de información sobre el autoempleo, estudios de viabilidad, acciones de motivación y seguimiento y a poyo a las emprendedoras.

Se ha detectado la necesidad de motivar a las mujeres empresarias en el uso de herramientas telemáticas a través de las cuales se puedan recibir servicios de asesoramiento personalizado y flexible, con el Programa [Inf@empresarias](#); se apoyará, a través de la convocatoria de subvenciones específicas, la realización y participación de ferias empresariales, participación en ferias virtuales y del Banco Mundial de la Mujer. Se mantendrán las actuaciones de apoyo a redes de mujeres que en el periodo anterior de programación han realizado actividades con interesantes resultados para la promoción del empleo y autoempleo femeninos, sobre todo en el difícil medio rural.

Se articulará una línea específica de ayudas financieras a mujeres que se constituyan en empresarias por cuenta propia.

Medida 6.3. - Combatir la segregación horizontal y vertical, así como la discriminación salarial y favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.

Como medida para mitigar la presión ambiental de un entorno altamente masculino se abordarán análisis, estudios y campañas de información y sensibilización social, destinado a conseguir que las acciones positivas sean práctica cotidiana en las empresas. Se editará el material de apoyo y las guías de buenas prácticas basándose en la experiencia del Programa Óptima, que se llevó a cabo en el seno de la iniciativa NOW (97-99). Esta sensibilización habrá de ser también orientada a la sociedad en general, con la intención de eliminar estereotipos o roles que determinan la segregación, fomentando el reparto equilibrado de tareas y la imagen profesional en igualdad de la mujer. Se llevarán a cabo cursos sobre orientación laboral no-sexista, igualdad en la educación, intercambio de tareas y reparto de responsabilidades domésticas, igualdad de trato y oportunidades como materia transversal.

Se realizarán estudios y evaluaciones continuadas sobre el impacto en función del género en cada una de las políticas de empleo del Gobierno de Aragón y se fomentará el estudio de temas relacionados con la situación sociolaboral de las mujeres a los que se dará oportuna publicidad y difusión. Asimismo se elaborarán guías metodológicas para integrar la perspectiva de género en los programas de empleo del Gobierno de Aragón. Análisis de los sistemas de evaluación y clasificación de funciones y empleos,

como modo de saber si se priorizan las cualidades masculinas o si se trata de sistemas neutros de valoración.

EJE 7. - INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON ESPECIALES DIFICULTADES

Objetivo específico

(11) Aumentar la participación de las personas con especiales dificultades en el mercado de trabajo

Coherencia con la situación del mercado

El contexto del mercado de trabajo se muestra especialmente difícil para aquellas personas que presentan características personales o sociales particulares, por lo que es necesario potenciar la integración laboral de las personas con especiales dificultades. La falta de empleo puede considerarse como factor decisivo en la explicación de las causas y el origen de la pobreza y la marginación. La nueva pobreza y los nuevos marginados proceden todos ellos de la exclusión del mercado laboral, por lo que es necesario crear nuevos empleos, mediante una política decidida y activa del empleo especialmente dirigida a personas con características muy determinadas. Las políticas de inserción laboral no deben basarse exclusivamente en la formación sino que deben incluir apoyo psicológico, orientación y acompañamiento en el inicio de la vida laboral. Las rentas mínimas de inserción además de garantizar unos ingresos mínimos deberían preparar a los perceptores y a sus familias para reducir sus desventajas sociales.

Se enmarcan en este Eje, las actuaciones tendentes a la consecución de los objetivos intermedios nº 1 – garantizar y adecuar la oferta de trabajo y, fundamentalmente del nº 4 –garantizar la igualdad y la integración- y se destinarán a su ejecución, un 23% de los créditos previstos en el presente Programa Operativo

Coherencia con Marco Político y PNAE

Este Eje prioritario se ajusta al definido en el Marco Político de Referencia para el desarrollo de los recursos humanos en España y desarrolla actuaciones incluidas en el Pilar I del PAN –mejorar la capacidad de inserción profesional- y atiende al ámbito prioritario B) –promoción de la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo con especial atención a los grupos con riesgo de exclusión- del Reglamento del FSE.

Descripción y complementariedad

Las actuaciones incluidas en este Eje se concentran en los colectivos de discapacitados, inmigrantes y otros grupos en riesgo de exclusión (minorías étnicas y familias en situación de precariedad social) por medio de itinerarios integrados de inserción.

Las competencias en esta materia son, para algunos colectivos, como en el caso de los discapacitados, exclusivas de la Comunidad Autónoma. En los casos en que las competencias son compartidas y ambas administraciones intervienen en el territorio, la gestión de las acciones recae en la misma Unidad de esta Comunidad Autónoma que optimiza las fuentes de financiación para garantizar la complementariedad de las acciones, evitando el riesgo de solapamiento entre actuaciones. De esta forma, las actuaciones propias de la Comunidad Autónoma de Aragón se adecuan a las necesidades y oportunidades locales, donde puede incidirse más directamente en las tareas de sensibilización, completando y complementando las actuaciones de la Administración General del Estado, ya que la propia naturaleza de los colectivos atendidos justifica la actuación concurrente de todos los organismos implicados.

Por último, en lo que respecta a las actuaciones de la Administración local, éstas se dirigen a aquellos jóvenes que no cuentan con un nivel de formación suficiente y adecuado para su inserción en el mercado de trabajo, complementando y completando las acciones incluidas dentro de la Garantía Social de la Administración educativa.

Normativa reguladora. Conformidad del régimen de ayudas

Exceptuando el Plan de Formación e Inserción Profesional de Aragón, al que se someten algunos proyectos formativos, que se encuentra como ya se mencionó en el eje 1, en proceso de compatibilización, las ayudas concedidas en este eje no tendrán la consideración de ayudas de estado, ya que van destinadas a instituciones sin fines de lucro, o se acogen a la norma de mínimos. En caso de considerarse oportunas nuevas líneas de ayuda, a lo largo de la vigencia del programa, estas se someterían a la preceptiva compatibilización previa.

La normativa autonómica que soporta las acciones de este eje es:

Plan de Formación e Inserción Profesional de Aragón

Decretos y órdenes de fomento de empleo (ayudas de mínimos)

Convenios de colaboración entre el Instituto Aragonés de Servicios Sociales e instituciones sin ánimo de lucro para realizar proyectos de inserción

Decreto 185/1987, de 15 de diciembre, de la DGA, por el que se regula el sistema de subvenciones en materia de Acción Social

Ley 1/1993, de 19 de febrero, de la DGA, sobre medidas básicas de Inserción y Normalización Social

Decreto 57/1994, por el que se regula el Ingreso Aragonés de Inserción en desarrollo de la Ley 1/1993

Órdenes anuales de desarrollo

Diferencias con el periodo anterior

Parte de las acciones de formación dirigidas a discapacitados e inmigrantes, se enmarcan en el Plan de Formación e Inserción Profesional de Aragón con las características descritas en el eje 1. Los itinerarios integrados de inserción se incorporaron en los dos últimos años del periodo anterior. La atención a inmigrantes es de nueva incorporación al programa, y abre una línea de actuación a potenciar en el futuro.

Descripción de las Medidas

La Comunidad Autónoma de Aragón llevará a cabo diversos tipos de medidas, tendentes a apoyar la inserción socio-laboral de las personas con especiales dificultades, que pertenezcan a colectivos con riesgo de exclusión, tales como preformación, formación, orientación y asesoramiento, medidas de acompañamiento, sensibilización, becas, prácticas, ayudas a la contratación, ayudas de subsistencia y, particularmente, itinerarios integrados de inserción. Se aprovecharán para ello las enseñanzas derivadas de los resultados de las iniciativas comunitarias emprendidas en el periodo anterior. Se describen a continuación las medidas principales. Se prevé destinar, en principio, un 87% de los créditos de este eje (ayuda FSE) a financiar las actuaciones contempladas en la medida 7.2.

Medida 7.1. - Apoyar la inserción de las personas discapacitadas en el mercado laboral.

Se desarrollaran diferentes actuaciones encaminadas a mejorar la empleabilidad de los desempleados minusválidos, de entre las que cabe destacar:

- Apoyar e incentivar la formación de este colectivo mediante proyectos formativos muy específicos, que respondan a las características y requerimientos de los alumnos discapacitados, como el que

supone la sociedad de la información, por su potencial de empleo para este grupo y se buscará la colaboración de entidades especializadas en trabajar con estos colectivos

- Ayudas directas para potenciar la contratación de minusválidos o su incorporación como socios –en empresas de economía social- fundamentalmente en empresas que aprovechen las actividades generadoras de ocupación laboral que se derivan de los nuevos yacimientos de empleo.
- Estudio de diagnóstico de los grupos de discapacitados. Campañas de difusión y sensibilización sobre la problemática específica de este colectivo en el ámbito laboral
- Itinerarios de inserción de discapacitados mediante actuaciones completas (orientación-formación-ayudas al empleo) a través, sobre todo, de Centros Ocupacionales de Empleo.

Medida 7.2. - Proponer oportunidades de integración a los colectivos en riesgo de exclusión del mercado de trabajo.

Uno de los colectivos a los que esta medida irá destinada, lo constituyen los trabajadores inmigrantes. Las actividades económicas en las que se produce una mayor contratación de extranjeros son la agricultura y ganadería, los servicios empresariales, las industrias manufactureras y la construcción, en contraste con la media nacional, donde destacan las contrataciones en hostelería y comercio.

Para mejorar las condiciones de vida y trabajo de los inmigrantes de nuestra Comunidad Autónoma se realizarán las siguientes actuaciones, considerando la diferencia de la situación de los inmigrantes en un entorno rural y urbano, siendo muy diferentes en un ámbito u otro:

- Apoyar e incentivar la formación a través de cursos y programas específicos prestando especial atención a las medidas de acompañamiento y al seguimiento de la inserción y colaborando con instituciones especializadas
- Potenciación de la intermediación sociolaboral apoyando a los Centros de Inserción, facilitando ayudas a la contratación de inmigrantes temporeros, fundamentalmente en el sector agrario, a través de la Federación Aragonesa de Cooperativas (FACA), Oficinas de temporeros y otras entidades
- Orientación y asesoramiento. Sistemas personalizados de atención y ayuda con el objeto de atender a este colectivo y facilitarles orientación jurídica e información sobre los recursos sociales

existentes, fomentar las redes de autoayuda, establecer estructuras intermedias trabajando especialmente en la sensibilización de empresarios y apoyar de iniciativas de autoempleo

En relación con otros colectivos en riesgo de exclusión, se implementarán, en el marco del Plan de Formación e Inserción Profesional de Aragón, proyectos formativos, buscando la complementariedad y coordinación con otras actuaciones realizadas por instituciones especializadas, fundamentalmente el Instituto Aragonés de Servicios Sociales, que, a través de los Servicios Sociales de Base y Centros Municipales de Servicios Sociales, desarrolla Itinerarios Integrados de Inserción destinados a estos colectivos, a través de la concesión de una prestación de carácter económico (IAI); el diagnóstico de la situación social, familiar y laboral; la elaboración de Planes Individualizados de Inserción y los Proyectos de Inserción orientados a lograr la integración social y laboral de estos colectivos. Desarrollados por personas jurídicas (Asociaciones sin fin de lucro), actúan en tres áreas: preventiva, formativa y ocupacional. A éstas asociaciones irá destinada la subvención global, descrita en el apartado 4, prevista en este eje.

Se abordarán estudios sobre la situación de pobreza y exclusión social en Aragón y evaluaciones relativas a los perceptores del IAI (Ingreso Aragonés de Inserción) que reoriente las actuaciones llevadas a cabo en el Programa, buscando aquellos aspectos mejorables que favorezcan la salida del Programa a causa de la integración en el mundo laboral.

Para la potenciación de fórmulas específicas de intermediación socio-laboral, en particular empresas de inserción, se han programado ayudas por contratación, a empresas participadas por entidades sin ánimo de lucro que contraten mayoritariamente a trabajadores provenientes de colectivos en situación de exclusión o en grave riesgo de estarlo, dándoles la formación y el acompañamiento adecuados, así como convenios de colaboración con entidades que trabajan en el ámbito de la economía social para el desarrollo de actividades laborales y mercantiles que reviertan en la población en situación de riesgo de exclusión social.

Por último, atendiendo a un colectivo más específico, como el que constituyen los jóvenes de baja cualificación, se van a desarrollar dos tipos de actuaciones, el Plan FIJA de la Diputación General de Aragón y la formación ocupacional del Ayuntamiento de Zaragoza, que se dirigen al mismo colectivo que lo hace la Garantía Social, jóvenes caracterizados por el fracaso escolar, pero que presentan diferencias en su formalización y homologación y en el contenido y características de la formación impartida.

El Plan FIJA, dirigido a jóvenes entre 16 y 20 años, tiene por objeto la integración laboral de jóvenes con fracaso escolar, proporcionándoles un puesto de trabajo con contrato de formación (con la particularidad de tener un 20% de formación, en lugar del 15% regulado por ley para esta modalidad de contratos). Proporciona integración, formación y seguimiento, todo ello llevado a cabo mediante tutores especialistas en la materia.

En cuanto a la formación ocupacional que proporcionan los centros sociolaborales del Ayuntamiento de Zaragoza, va dirigida a jóvenes -a partir de 16 años y sin límite de edad superior-, cuyas especiales circunstancias, como la superación de edad límite, formación previa, momento de inicio del curso, imposibilidad de realizar una enseñanza reglada con la debida continuidad, etc..., hacen que no puedan integrarse en la garantía social. No se trata de una formación reglada totalmente personalizada adecuada a cada joven en concreto. El alumno entra sale y realiza su formación de acuerdo a sus propias características y necesidades, resultando por tanto verdaderamente adecuada a las características de estos colectivos. Una vez finalizada la formación se proporciona orientación para el empleo y seguimiento. El diploma de formación que proporciona, hoy por hoy, no está homologado. Para facilitar la inserción profesional de este colectivo, se apoyará el desarrollo de los Planes de Inserción Laboral; y se potenciarán los convenios de colaboración con asociaciones empresariales para la realización de prácticas presenciales en empresas.

EJE 8. - FOMENTO Y APOYO A LAS INICIATIVAS DE DESARROLLO LOCAL

Objetivo específico

(12) Intensificar la creación de empleo en el entorno local

Coherencia con la situación del mercado

Las corporaciones locales son una de las principales promotoras de actividad en su entorno, facilitando la instalación de empresas en su territorio y detectando posibilidades de actividad económica innovadora en su ámbito geográfico. Pero en el contexto del desequilibrio demográfico rural-urbano descrito es tan importante como importar ciertas inversiones, apoyar el desarrollo endógeno de las potencialidades locales en un enfoque *bottom-up* que atienda a las necesidades locales desde los recursos existentes, dinamizando la economía local y fijando a la población en su territorio.

Se enmarcan en este eje, por tanto, las actuaciones tendentes a la consecución del objetivo intermedio nº 2 –favorecer la demanda de trabajo-. Los créditos previstos en el plan financiero otorgan a estas acciones un peso del 4% en el programa operativo

Coherencia con Marco Político y PNAE

Este Eje prioritario se ajusta al definido en el Marco político de Referencia para el desarrollo de los recursos humanos en España. Viene, por tanto, fundamentalmente a desarrollar actuaciones enmarcadas en el Pilar II del PAN –desarrollar el espíritu de empresa- y atiende al ámbito prioritario A) del Reglamento del FSE –desarrollo y promoción de políticas activas del mercado de trabajo para combatir y evitar el desempleo- y D) –Promoción de una mano de obra cualificada y adaptable-. Asume como principal el objetivo transversal de dicho reglamento relativo al desarrollo local, pero sin duda tendrá una especial incidencia en el principio de igualdad de oportunidades, ya que se espera que gran parte de los empleos generados correspondan a mujeres que, a su vez, serán las mayormente beneficiadas por los servicios prestados.

Descripción y complementariedad

Las acciones contempladas en este eje se llevarán a cabo en total partenariat con ayuntamientos, mancomunidades de municipios y organizaciones locales, inscribiéndose en el marco de diagnósticos previos de desarrollo local, lo que garantiza una total complementariedad con otras intervenciones en el territorio. Por otro lado, se coordinará asimismo con el INEM con el objeto de que las medidas que lleva a cabo con las corporaciones locales en el marco nacional, se adapten a las necesidades concretas del territorio.

Normativa reguladora. Conformidad del régimen de ayudas

No se concederán ayudas de estado y, en su caso, se acogerán al régimen de mínimos.

Se establecerán así mismo convenios con mancomunidades y se coordinará con el Programa de Desarrollo Rural.

Diferencias con el periodo anterior

Todas las acciones contempladas en el presente eje, corresponden a proyectos de reciente identificación que se pondrán en marcha a lo largo del año 2000.

Descripción de las Medidas

La Comunidad Autónoma de Aragón potenciará diversos tipos de medidas, tendentes a apoyar iniciativas de desarrollo local, por medio la elaboración de marcos de desarrollo locales/ comarcales, el apoyo a la comarcalización, el asesoramiento técnico, la formación y orientación, medidas de

acompañamiento y ayudas al empleo, etc., intentando explotar las posibilidades que genera la nueva sociedad de la información. Se ejecutarán, en principio, las medidas que se detallan a continuación:

Medida 8.1. - Apoyar las iniciativas locales que contribuyan a la generación de empleo.

Se apoyarán proyectos piloto de iniciativas locales de empleo colaborando con las mancomunidades de municipios –zonas rurales- para identificar carencias en servicios necesarios a las personas o a la comunidad y para promover e impulsar la creación de empresas de economía social dedicadas a la prestación de dichos servicios. Se prestará a dichas empresas la orientación y asistencia técnica necesaria en la fase de arranque proporcionándoles un tutelaje inicial en el comienzo de sus actividades que garantizará su sostenibilidad futura. Para su financiación se les dirigirá adecuadamente a los cauces normales previstos en las ayudas al empleo que se contemplan en el Eje 2 y otras ayudas normalizadas que pueda conceder la Comunidad Autónoma.

Se incidirá especialmente en los nuevos yacimientos de empleo, en particular en servicios de proximidad, servicios orientados a la inserción de personas en situación de riesgo y servicios de comunicación y relación de grupo. Se conseguirá de este modo, aumentar la cobertura de atención a las personas dependientes, una mayor presencia de jóvenes y mujeres en el mercado laboral local y, en definitiva al objetivo de fijar a la población en su territorio. Se intentará explotar las oportunidades que ofrece la sociedad de la información

Mainstreaming de iniciativas comunitarias: Contribuyendo al efecto de réplica y extensión de modelos piloto innovadores llevados a cabo en iniciativas comunitarias en periodos anteriores, como la iniciativa Leader, se asistirá a los técnicos que integran los Grupos de Acción Local que gestionan los programas PRODER incluidos en el Programa de Desarrollo Rural de esta Comunidad Autónoma.

Destacar, asimismo, la posibilidad de apoyar un programa de reciente implantación que trata de fomentar el turismo rural, apoyándose en la recuperación y puesta en valor del Patrimonio Cultural y Natural, en el que las acciones se desarrollan en territorios deprimidos o en declive industrial, y exigen la capacitación de los habitantes para incorporarse a nuevas tareas, lo que implica impartir cursos de formación y apoyar la creación de pequeñas empresas, cooperativas, etc.

EJE 9.- ASISTENCIA TÉCNICA

Objetivo específico

(13) Análisis y prospección de las actuaciones derivadas en materia de Recursos Humanos.

Coherencia con la situación del mercado

Este Eje viene a desarrollar actuaciones tendentes a la consecución del objetivo intermedio nº 5 - asegurar la operatividad del programa-.

Descripción de las medidas

Medida 9.1 Gestión, puesta en marcha, seguimiento y control

Esta medida supone el 55% de la dotación del Eje 9, recursos que se destinarán a la realización de acciones ligadas a la preparación, selección, valoración y seguimiento de la ayuda y las operaciones, reuniones de comités y subcomités de seguimiento de la ejecución de la ayuda y auditorías y operaciones de control in situ.

La dotación financiera de la medida 9.1 (sujeta a límite) asciende a 66.388,8 euros (el 55% del total de recursos asignados al Eje 9), que supone el 0,11% del conjunto de ayudas FSE del PO de Aragón, siendo el techo máximo para las acciones de Asistencia técnica sujetas a límite el 2,5%.

Medida 9.2 Información, equipamiento y evaluación externa

Esta medida representa el 45% de los recursos asignados a la asistencia técnica y sufragarán la realización de estudios, seminarios, actividades de información y evaluaciones externas.

Cuantificación de objetivos

EJE PRIORITARIO FSE			
	MEDIDA	Objetivo previsto 2000/2006	
1. Inserción y reinserción ocupacional de los desempleados			
	1. Ofrecer a los desempleados posibilidades de inserción en el mercado laboral	personas	8.000
	2. Combatir el paro prolongado mediante acciones de reinserción laboral de los desempleados de larga duración	personas	3.000
	3. Ofrecer vías de inserción profesional a los jóvenes	personas	1.900
2. Refuerzo de la capacidad empresarial			
	1. Favorecer la generación de nueva actividad que permita la creación de empleo	empresas o autoempleo generado	700 empresas/ 1.400 autoempleo
3. Refuerzo de la estabilidad en el empleo			
	1. Asegurar la actualización del nivel de competencias de los trabajadores	personas	3.200
5. Refuerzo del potencial humano en investigación, ciencia y tecnología			
	1. Apoyar la inversión en capital humano en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología y la transferencia de conocimientos hacia el sector productivo	personas	3.000
6. Participación de las mujeres en el mercado de trabajo			
	1. Mejorar la empleabilidad de las mujeres	Beneficiarias directas	12.000
		Beneficiarias indirectas	10.000
	2. Fomentar la actividad empresarial de las mujeres	personas	2.500
	3. Combatir la segregación horizontal y vertical así como la discriminación salarial y favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral	nº acciones	10/año
7. Integración laboral de las personas con especiales dificultades			
	1. Apoyar la inserción de las personas discapacitadas en el mercado laboral	personas	2.000
	2. Proponer oportunidades de integración a los colectivos en riesgo de exclusión del mercado de trabajo	personas	14.000
8. Fomento y apoyo a las iniciativas de desarrollo local			
	1. Apoyar las iniciativas locales que contribuyan a la generación de empleo	nº acciones	19

Objetivos cuantificados por ejes - Cumplimiento previsto de las prioridades del MCA
--

EJE PRIORITARIO FSE

1. Inserción y reinserción ocupacional de los desempleados

<i>Peso de las acciones preventivas en el conjunto del eje</i>	% personas	20
	% coste total	20

3. Refuerzo de la estabilidad en el empleo

<i>Porcentaje del eje realizado en PYMES</i>	% empresas	90
	% coste total	85

4. Refuerzo de la educación técnico-profesional

<i>Gasto en materias relacionadas con las nuevas tecnologías y la sociedad de la información</i>	% coste total	(1)
--	---------------	------------

7. Integración laboral de las personas con especiales dificultades

<i>Proporción de las acciones para la población inmigrante sobre el total del eje</i>	% personas	15
	% coste total	15

(1) La Diputación General de Aragón desarrollará en el periodo 2000-2006, con fondos propios, un proyecto educativo basado en la Sociedad de la Información y las nuevas tecnologías, por un importe de 2.000 millones de pesetas

4.- DISPOSICIONES DE APLICACIÓN DEL PROGRAMA.

4.1.- Autoridad de gestión

Con arreglo a lo dispuesto en la letra n) del artículo 9 y la letra d) del apartado 2 del artículo 17 del Reglamento 1260/99, el Estado español, mediante Acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos del día 24 de febrero de 2000, ha designado autoridad de gestión de las formas de intervención del Objetivo 3 de España a la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE), adscrita a la Dirección General de Fomento de la Economía Social y del Fondo Social Europeo de la Secretaría General de Empleo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Esta Unidad garantizará la adecuada utilización de la financiación del FSE como instrumento estratégico de los Planes Nacionales de Acción por el Empleo que traducen anualmente las directrices de la Estrategia Europea de Empleo. Las funciones de la UAFSE serán las atribuidas a la autoridad de gestión en los Reglamentos 1260/99 y 1784/99, en particular en el artículo 34 del primero de estos Reglamentos. En el ejercicio de estas funciones, la UAFSE establecerá las disposiciones necesarias que le permitan verificar que todas las actuaciones presentadas a cofinanciación respetan la normativa nacional y comunitaria aplicable, así como los mecanismos oportunos que permitan garantizar la adecuada complementariedad de las actuaciones de los diferentes promotores de las intervenciones y arbitrará un sistema de seguimiento y de evaluación de las intervenciones con vocación de cubrir la totalidad de las actuaciones del Fondo Social Europeo en el conjunto del territorio nacional.

En la fecha de aprobación de este PO, la titular de la Unidad es Doña Aurora Saeta del Castillo, nombrada Subdirectora General de la UAFSE por Orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales de 15 de abril de 1999. La sede de la Unidad se ubica en la calle Pío Baroja nº 6 de Madrid.

4.2.- Método de gestión del programa

El beneficiario final de las medidas incluidas en este Programa Operativo es la Diputación General de Aragón.

Las actuaciones que desarrollen las medidas de este Programa Operativo serán propuestas por el titular de la forma de intervención a la autoridad de gestión de acuerdo con las especificaciones descritas en el apartado correspondiente al sistema de seguimiento. Las actuaciones seleccionadas dentro del conjunto de las actuaciones admisibles serán aquellas que se adapten mejor a las prioridades expresadas en el Marco Comunitario de Apoyo y en este Programa Operativo, especialmente el refuerzo del principio de igualdad de oportunidades y de no discriminación, el impulso

de la actividad de las pequeñas empresas y de la economía social, el aprovechamiento del potencial de la sociedad de la información y el apoyo al desarrollo local.

En base a estas propuestas, el Comité de Seguimiento aprobará el Complemento de Programa, de acuerdo con el artículo 35.3.a) del Reglamento CE 1260/99.

Las ayudas del Fondo Social Europeo que se distribuyen a través de este Programa Operativo estarán sometidas a las máximas garantías previstas en la legislación comunitaria y española para la utilización de los recursos públicos. En particular, siempre que sea aplicable, las convocatorias u otras formas de distribución de las ayudas serán sometidas a los principios de objetividad, concurrencia, publicidad y transparencia, con criterios de valoración que puedan ser conocidos por los interesados. La resolución de estas concesiones estarán siempre motivadas.

En la selección de los beneficiarios últimos de las actuaciones se tendrán en cuenta las mismas prioridades indicadas para la selección de las actuaciones, así como aquellas que se recojan expresamente en la definición de la propia actuación.

De acuerdo con el artículo 35.3.b) del Reglamento CE 1260/99, el Comité de Seguimiento estudiará y aprobará los criterios de selección aplicables para el desarrollo de las medidas del PO.

De acuerdo con el Decreto 224/99, de 14 de diciembre, del Gobierno de Aragón, corresponde a la Dirección General de Economía (Servicio de Fondos Europeos) del Departamento de Economía, Hacienda y Función Pública, la elaboración de los Planes y Programas de inversión incluidos en el ámbito del FEDER y Fondo Social Europeo, así como la coordinación, seguimiento y evaluación del conjunto de los planes, programas e iniciativas comunitarias relacionados con los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión.

Este Servicio tendrá a su cargo la realización de las tareas de asistencia técnica e información y publicidad del Programa en su conjunto, contempladas en el eje 9.

1. Competencias en Formación

La publicación del Real Decreto 300/1998, de 27 de febrero, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Aragón, en materia de gestión de la formación profesional ocupacional supone una nueva distribución de las competencias.

a) Dirección General de Economía, del Departamento de Economía, Hacienda y Función Pública

De acuerdo con el Decreto 224/99, de 14 de diciembre, del Gobierno de Aragón, corresponde al Servicio de Formación e Inserción Profesional (S.F.I.P.), de esta Dirección General, la elaboración de estudios sobre necesidades formativas destinadas a mejorar la cualificación de trabajadores aragoneses y sus prioridades; la elaboración de las propuestas de programación de las acciones formativas a ejecutar en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma aragonesa; el diseño, implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Formación e Inserción Profesional; la adecuación de la oferta formativa en materia de Formación Ocupacional a través de la homologación de especialidades formativas y Centros colaboradores; la coordinación de las Unidades Provinciales encargadas de la gestión de cursos; la gestión de las Iniciativas Comunitarias tendentes a mejorar la calidad de los procesos formativos y la gestión de los programas europeos tendentes a mejorar la cualificación de los recursos humanos de Aragón.

El Plan de Formación e Inserción Profesional de Aragón, se integra en una buena parte en este programa operativo en los ejes 1, 2, 3, 6 y 7

- b) El Instituto Aragonés de Empleo (I.N.A.E.M.), creado recientemente por Ley 9/99, de 9 de abril como Organismo Autónomo de naturaleza administrativa, adscrito al Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo de la Diputación General de Aragón, asumirá las competencias de formación que ostenta el SFIP, descrito en a) y aquellas en materia de fomento de empleo actualmente en la Dirección General de Trabajo. El INAEM participará, en consecuencia, en todos los ejes del programa
- c) Dirección General de Patrimonio Cultural, del Departamento de Cultura y Turismo.

Integrado en la Dirección General de Patrimonio Cultural, el Servicio de Patrimonio Histórico-Artístico se encarga, entre otros asuntos, y de acuerdo con el Decreto 142/99, de 2 de noviembre, de la planificación y puesta en ejecución del Plan de Infraestructuras Culturales de la Comunidad Autónoma de Aragón. Participará en el eje 8 del Programa Operativo

- c) Servicio de Universidad, de la Dirección General de Enseñanza Superior, que desarrolla las funciones relativas a la enseñanza universitaria, según el Decreto 91/99, de 11 de agosto, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la estructura orgánica del Departamento de Educación y Ciencia. Participará en el eje 5 del Programa Operativo.

2. - Competencias en materia de fomento de empleo

a) La Dirección General de Trabajo, del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo, es la encargada, según el Decreto 141/99, de 2 de noviembre, de la gestión de los programas de apoyo a la creación de empleo, y más concretamente el Servicio de Economía Social, es el que planifica las actuaciones de promoción de empleo y formación. Estas acciones se reflejan en todos los ejes, pero principalmente en los ejes 2, 6 y 7

b) El Instituto Aragonés de Empleo (I.N.A.E.M.), creado recientemente por Ley 9/99, de 9 de abril como organismo autónomo de naturaleza administrativa, adscrito al Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo de la Diputación General de Aragón, asumirá las competencias en materia de fomento de empleo que ostenta la D.G. de Trabajo, descrita en a) y aquellas en materia de formación que ostenta el SFIP. El INAEM participará, en consecuencia, en todos los ejes del programa

c) De acuerdo con el Decreto 1/2000, de 18 de enero, a la Dirección General de Estructuras Agrarias, del Departamento de Agricultura, le corresponde, entre otras, la coordinación y control de los programas de iniciativa local para el desarrollo de las zonas rurales. Participará en el eje 8.

3. - Competencias sobre igualdad de oportunidades

El artículo 6 del Estatuto de Autonomía de Aragón contempla la posibilidad de que los poderes públicos aragoneses promuevan "las condiciones adecuadas para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas".

a) Instituto Aragonés de la Mujer

El Instituto Aragonés de la Mujer (IAM), creado por Ley 2/1993, de 19 de febrero, es un organismo autónomo de carácter administrativo adscrito al Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales, que tiene como finalidades básicas elaborar y ejecutar las medidas necesarias para hacer efectivo el principio de igualdad del hombre y de la mujer, impulsar y promover la participación de la mujer en todos los ámbitos y eliminar cualquier forma de discriminación de la mujer en Aragón. Participará en el eje 6

b) Instituto Aragonés de Servicios Sociales

El Instituto Aragonés de Servicios Sociales (IASS) se crea mediante Ley 4/1996, de 22 de mayo, con el carácter de organismo autónomo de naturaleza administrativa, adscrito al Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo de la Diputación General de Aragón. El artículo 5 especifica sus

áreas de actuación: tercera edad; disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales; minorías étnicas; inmigrantes y refugiados; transeúntes; cualquier otro colectivo necesitado de protección social que se establezca reglamentariamente. El IASS participará en los ejes 6 y 7 del presente Programa Operativo

- c) Servicio de Coordinación y Cooperación al Desarrollo, integrado en la Secretaría General Técnica del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo

De acuerdo con el Decreto 141/99, de 2 de noviembre, del Gobierno de Aragón, corresponde al Servicio de Coordinación y Cooperación al Desarrollo la coordinación, seguimiento y ejecución de los programas y proyectos financiados con fondos comunitarios. Dicho Servicio coordinará las actuaciones del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo y ejecutará actuaciones en el eje 8.

- d) Dirección General de Centros y Formación Profesional, del Departamento de Educación y Ciencia

El Decreto 91/99, de 11 de agosto, dispone que corresponde al Servicio de Centros Públicos el ejercicio de las funciones derivadas de la gestión de la red de centros públicos de educación no universitaria. Participará en acciones del eje 6

4. - Competencias en materia de Investigación y Desarrollo Tecnológico

La planificación de ámbito estatal, por su vocación general, no llega a resolver plenamente los problemas específicos que surgen en las Comunidades Autónomas debido a sus especiales características socioeconómicas. Por ello, y en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 36.1.1. de su Estatuto de Autonomía, es voluntad del Gobierno de Aragón fomentar la investigación en las áreas de interés específico de la Comunidad y con una mayor incidencia en la vida económica, social y cultural.

- a) Dirección General de Enseñanza Superior, del Departamento de Educación y Ciencia

El artículo 19 del Decreto 91/1999, de 11 de agosto, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la estructura orgánica del Departamento de Educación y Ciencia, asigna a la Dirección General de Enseñanza Superior y, más concretamente, al Servicio de Investigación, las funciones relativas a Investigación y Desarrollo. Participará en la ejecución de las acciones enmarcadas en el eje 5 del presente Programa Operativo

5.- Otras Instituciones

Además de los diversos órganos gestores descritos en razón de sus competencias, integrados en la estructura administrativa de la Diputación General de Aragón –y sujetas a fiscalización previa por parte de la Intervención General-, otras instituciones actúan habitualmente en el ámbito de los Recursos Humanos y gestionarán alguna de las medidas del programa operativo:

a) Instituto Tecnológico de Aragón

Desde su creación, el Instituto Tecnológico de Aragón (ITA), entidad de derecho público con personalidad jurídica, patrimonio propio y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines, adscrito al Departamento de Economía, Hacienda y Función Pública, ha venido realizando actividades relacionadas con la promoción y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo, así como de actividades de soporte a la innovación; el impulso, la coordinación y, en su caso, la colaboración en la participación de las empresas en la realización de proyectos de Investigación y Desarrollo, tanto nacionales como internacionales; la colaboración con la Universidad y con otros organismos de investigación en la satisfacción de las necesidades tecnológicas de las empresas y en la introducción de nuevas tecnologías en el tejido industrial.

La Ley 7/1997, de 10 de octubre, lo configura como un centro de promoción de la investigación y el desarrollo, con arreglo a los criterios del interés general, orientando su actividad a impulsar la innovación tecnológica de las empresas y a facilitar el acceso a la financiación de proyectos a través de programas comunitarios. El ITA colaborará en las acciones contempladas en el eje 5 del presente Programa Operativo

b) Universidad de Zaragoza

Por Real Decreto 96/1996, de 26 de enero, se traspasan las funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Aragón en materia de Universidades. De conformidad con el artículo 149.1.30ª de la Constitución, el Estado tiene competencia sobre la regulación de las condiciones de obtención, expedición y homologación de títulos académicos y profesionales y normas básicas para el desarrollo del artículo 27 de la Constitución, a fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones de los poderes públicos en esta materia.

Por su parte, el Estatuto de Autonomía de Aragón, aprobado por Ley Orgánica 8/1982, de 10 de agosto, y reformado por la Ley Orgánica 6/1994, de 24 de marzo, establece en su artículo 41.1, que corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia de desarrollo legislativo y la ejecución de la

enseñanza en toda su extensión, niveles y grados, modalidades y especialidades, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 27 de la Constitución y leyes orgánicas que conforme al apartado 1 del artículo 81 de la misma lo desarrollan y sin perjuicio de las facultades que atribuye al Estado el apartado 1.30ª del artículo 149 y de la Alta Inspección para su cumplimiento y garantía.

La Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria, especifica las funciones que corresponden a las Comunidades Autónomas en relación con las Universidades. En consecuencia, procede formalizar el Acuerdo sobre traspaso de funciones y servicios en la materia indicada a la Comunidad Autónoma de Aragón. La Universidad de Zaragoza ejecutará acciones enmarcadas en el eje 5 del presente Programa Operativo

c) Ayuntamiento de Zaragoza.

En aras del preceptivo partenariado con instituciones locales y teniendo en cuenta su incidencia en el desarrollo local urbano, particularmente en grupos desfavorecidos y acciones de mujer, el Ayuntamiento de Zaragoza ejecutará acciones contempladas en los ejes 6 y 7 del presente programa operativo.

d) Obra Social de la Ibercaja. Esta Institución sin fin de lucro, atiende en sus Centros de Formación tanto a jóvenes, a los que proporciona un medio de apoyo que facilita su acceso al mundo laboral, como a profesionales, a los que facilita una formación continuada y de reciclaje mediante cursos y seminarios de especial interés, como perfeccionamiento de directivos, de mandos de PYMES, o Formación on line. Colaborará en la ejecución de acciones contempladas en el eje 3 del Programa Operativo.

e) Servicio de Asesoría Financiera de la Caja de Ahorros de la Inmaculada. También sin fin de lucro, tiene como objetivo la formación y perfeccionamiento de los directivos de las empresas aragonesas y de sus colaboradores, en sus Centros de Formación, constituyendo una auténtica escuela de empresarios. Colaborará en la ejecución de acciones contempladas en el eje 3 del Programa Operativo.

4.3.- Subvenciones globales

Tal como se ha descrito en el punto 4.2., el Instituto Aragonés de Servicios Sociales se crea mediante Ley 4/1996, de 22 de mayo, con el carácter de organismo autónomo de naturaleza administrativa, adscrito al Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo de la Diputación General de Aragón. El artículo 5 de dicha norma especifica sus áreas de actuación: tercera edad; disminuidos físicos,

psíquicos y sensoriales; minorías étnicas; inmigrantes y refugiados; transeúntes; cualquier otro colectivo necesitado de protección social que se establezca reglamentariamente. El IASS participa en los ejes 6 y 7 del presente Programa Operativo.

El IASS será el organismo intermediario, designado por la Diputación General de Aragón para gestionar el uso de la subvención global al que se refiere el artículo 4.2. del Reglamento del Fondo Social Europeo. Esta subvención de 76,5 millones de pesetas anuales (desde el año 2001) con un total de 459 millones de pesetas, representa el 4,5% de la Ayuda FSE para el total del periodo 2000-2006 y se destinará a la distribución de pequeñas subvenciones –que no superarán los 15 millones de pesetas/año- con condiciones de acceso especiales para Organizaciones No Gubernamentales.

El FSE cofinanciará el 85% de las subvenciones concedidas, distribuyéndose el 15% restante entre el IASS (que aportará un 9%) y las ONGs beneficiarias (que sufragarán el 6%).

El objeto de dichas acciones, enmarcadas en el eje 7 del presente Programa Operativo y, en particular, en la medida 7.2. (promover oportunidades de integración a los colectivos con riesgo de exclusión), es la ejecución de proyectos de inserción en el marco de los Itinerarios Integrados de Inserción diseñados para personas pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión socio-laboral y orientados a lograr la integración de estos colectivos, actuando en tres áreas: preventiva, formativa y ocupacional. En la convocatoria de estas pequeñas subvenciones se recogerán los criterios establecidos para la selección de los beneficiarios, entre los cuales estará la complementariedad con las acciones llevadas por el resto de organismos que actúan en este campo.

La información requerida por el Artículo 27.3 vendrá especificada en todo su contenido en el primer complemento de programa.

4.4.- Partenariado

El artículo 8 del Reglamento (CE) 1260/1999 establece que las acciones comunitarias se conciben como complemento de las acciones nacionales correspondientes o como contribución a ésta y se aprobarán en estrecha concertación o “cooperación” entre la Comisión y el Estado miembro y con las autoridades y organismos designados por el Estado miembro de acuerdo con su normativa nacional y prácticas actuales, en particular con las autoridades regionales y locales y demás autoridades públicas competentes, los interlocutores económicos y sociales y cualquier otro organismo adecuado en este marco. Todas las partes designadas se denominan “interlocutores” y atenderán a un objetivo común.

La Cooperación se aplicará a la preparación, financiación, seguimiento y evaluación de las intervenciones.

Cooperación previa al diseño de la programación.

El partenariado con los diferentes agentes sociales, es una práctica común en la planificación y elaboración de las actuaciones presentadas a la cofinanciación comunitaria por la Comunidad Autónoma de Aragón, que utiliza los cauces participativos de los que se ha dotado para incluir las apreciaciones de los agentes sociales más significativos, en sus documentos de programación.

Para Aragón, el mandato constitucional de “facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”, que compromete a los poderes públicos a promover las condiciones para que tal participación sea efectiva, se complementa con el del Estatuto de Autonomía de Aragón, que reitera, en relación con los poderes públicos aragoneses, este mandato, y faculta a la Comunidad Autónoma para organizar sus “instituciones de autogobierno” y la “planificación de la actividad económica y el fomento del desarrollo económico de la Comunidad Autónoma”.

En este contexto la Ley 9/1990 crea el Consejo Económico y Social de Aragón (CESA) como órgano destinado a incrementar la participación en Aragón. Esta Ley atribuye al Consejo Económico y Social el carácter de órgano consultivo en materias económicas y sociales que afecten a la Comunidad Autónoma, y se configura como un órgano de participación para el estudio de los problemas de esta naturaleza, al objeto de ofrecer las soluciones que estime oportunas y prestar su asesoramiento a las Cortes de Aragón y a la Diputación General en dichas materias.

En su composición integra a representantes de la Administración de la Comunidad Autónoma, de las centrales sindicales y de organizaciones empresariales. Con el Consejo Económico y Social de Aragón, esta Comunidad Autónoma se dota de un instrumento de participación a través del cual distintos sectores de la sociedad pueden expresar sus puntos de vista para colaborar en la consolidación de una sociedad democrática avanzada.

Es en este órgano donde los documentos de planificación, se presentan y debaten, recogiendo así en su redacción definitiva, las aportaciones de los interlocutores sociales. Por ello, en el proceso de elaboración, el Plan de Recursos Humanos de Aragón para el periodo 2000-2006 fue presentado al Consejo Económico y Social, al ser el órgano que mejor puede representar la participación social en nuestra Comunidad Autónoma que emitió dictamen favorable con fecha 25 de diciembre de 1999.

No obstante, en materia de recursos humanos y empleo, el Gobierno de Aragón, considerando que el proceso de dialogo social, además de un valor político y social, tiene un valor económico por la

confianza que produce, ha propiciado que la actual fase de crecimiento económico se caracterice por la generación intensiva de empleo estable y de calidad, impulsando la constitución de la Mesa por el Empleo en Aragón, en la que se estableció un proceso de dialogo con los interlocutores económicos y sociales, con el fin de analizar el marco de desarrollo del empleo en Aragón y proponer líneas de actuación para el fomento del empleo en nuestro ámbito territorial.

Tras la creación de dos grupos de trabajo denominados "Medidas de Fomento de Empleo" y "Formación e Inserción Profesional" compuestos por representantes del Gobierno de Aragón y de la Confederación Regional de Empresarios de Aragón (CREA), Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) Aragón, UGT Aragón, y CCOO Aragón, éstos han venido negociando el contenido de un acuerdo sobre el fomento del empleo en la Comunidad Autónoma de Aragón para 1999.

En el diálogo mantenido se ha tenido en cuenta, además, que las Cortes de Aragón instaron al Gobierno a alcanzar un acuerdo con los agentes sociales para desarrollar un plan de empleo, con el necesario soporte presupuestario, que incluya medidas concretas; por un lado, que favorezcan la creación de puestos de trabajo a través de la reducción de la jornada laboral y en sustitución de horas extraordinarias, y por otro, que incidan sobre los sectores sociales que padecen de forma más aguda el desempleo (jóvenes, mujeres y mayores de 40 años), así como que supongan una apuesta clara tanto para la estabilidad en el empleo público como por la búsqueda y explotación de esos "nuevos yacimientos de empleo" que las renovadas demandas sociales de fin de siglo están ya apuntando.

Todo ello dio lugar a la aprobación del Acuerdo para el Fomento del Empleo en la Comunidad Autónoma de Aragón para 1999 (AFECA), en el que se detallan las medidas a desarrollar para alcanzar los objetivos citados y se establece una Comisión de Seguimiento del Acuerdo formada por representantes de cada una de las partes firmantes. Tales medidas han constituido un valioso input en la elaboración de este Programa Operativo, al que una parte de ellas han quedado incorporadas.

Cooperación durante el diseño de la programación.

- Unidades gestoras de la Diputación General de Aragón.

Se ha planificado conjuntamente con las diferentes Direcciones Generales y Servicios de la Comunidad Autónoma las actuaciones a desarrollar durante la etapa 2000-2006. Así mismo se ha consensuado entre las unidades responsables de las diferentes intervenciones el alcance y contenido de cada una de ellas.

- Administración Local.

En el caso del Ayuntamiento de Zaragoza, dada su especial significación, se ha establecido el criterio y ámbito de la participación en la financiación de actividades relacionadas con la promoción de la igualdad de oportunidades hombre-mujer y aquellas dirigidas a colectivos en riesgo de exclusión socio-laboral.

Cooperación para la aprobación del presente documento.

El presente documento se ha sometido a consulta específica del Consejo Económico y Social como máximo representante de los agentes sociales regionales, que emitió dictamen favorable en fecha 27 de marzo de 2000. Ello no impedirá que sea objeto de una amplia difusión y pueda someterse a la consideración de otras instituciones u órganos de representación social. Así, tanto los documentos que constituyen el Plan, como los del presente programa operativo se situaron a disposición del público en la página web de la Comunidad Autónoma (<http://www.aragob.es/eco/doceuropa/home.htm>), en su apartado dedicado a Europa, para recibir y, en su caso incorporar, los comentarios y sugerencias procedentes de los ciudadanos.

Los distintos documentos de programación fueron recogidos y difundidos a través del boletín electrónico INFO AGER (nº 188 de 1 de marzo de 2000) que elabora el CARREFOUR de Aragón, centro que forma parte de la red europea del mismo nombre cuyo objeto es la difusión y animación de las políticas comunitarias entre las comunidades rurales.

Cooperación en la ejecución y seguimiento del presente programa

En la ejecución de este programa se debe resaltar la importante participación que tendrán las autoridades locales, tanto de ayuntamientos (de Zaragoza, en particular), como de mancomunidades de municipios, en el caso de desarrollo local, así como de organizaciones e instituciones sin fines de lucro, en la formación o, en la gestión de la subvención global.

Por otro lado, los agentes sociales, están involucrados en el seguimiento y el buen fin de las medidas de formación ocupacional y ayudas al empleo, y esta implicación quedará plasmada en el nuevo el Acuerdo para el Fomento del Empleo en la Comunidad Autónoma de Aragón (AFECA).

4.5.- Seguimiento, evaluación y reparto de la reserva de eficacia

4.5.1.- Sistema de seguimiento

4.5.1 a) Sistema de seguimiento nacional

La Unidad Administradora del Fondo Social Europeo, en el ejercicio de sus competencias como autoridad de gestión y pagadora, establecerá un sistema de seguimiento con el objeto de canalizar los flujos de información sobre las actuaciones cofinanciadas por el FSE y efectuar el seguimiento financiero y cualitativo de la intervención. A este sistema estarán vinculados todos los titulares de las formas de intervención cofinanciadas por el Fondo Social Europeo.

Este sistema debe permitir en primer lugar garantizar la correcta administración de los flujos financieros con la Unión Europea y con el beneficiario final.

En segundo lugar, el sistema de seguimiento garantizará la identificación de las actuaciones cofinanciadas, reforzando el principio de programación y facilitando la medición del valor añadido de la cofinanciación aportada por el FSE a las actuaciones habituales del beneficiario final así como su participación en la ejecución de los Planes Nacionales de Acción por el Empleo.

En tercer lugar, el sistema de seguimiento aportará información cualitativa sobre el contenido y los resultados de la intervención, facilitando la identificación de los impactos de las actuaciones sobre los colectivos o los sectores prioritarios. Prioritariamente, el sistema recogerá cada año todos los indicadores de realización física y financiera que constituyen el mínimo común para el conjunto del MCA. Esta información permitirá una evaluación más homogénea de las formas de intervención, estableciendo parámetros comunes de valoración en función de la tipología de las operaciones cofinanciadas, con vistas, en particular, a la distribución de la reserva de eficacia prevista en el artículo 44 del Reglamento 1260/99.

Para cada uno de los niveles de programación, se establecerán los correspondientes indicadores de seguimiento, que permitan lograr los objetivos del sistema de seguimiento enunciados anteriormente. Estos indicadores se definirán de una manera homogénea y coherente en todas las formas de intervención del MCA. Cada operador será responsable del suministro de información para cada actuación según el tipo de operación en que se enmarque. La Autoridad de gestión velará por la calidad global de la información contenida en este sistema. En las actuaciones cuyos destinatarios sean personas físicas, estos indicadores permitirán al menos la desagregación por géneros, por tramos de edad, por situación laboral y por pertenencia a colectivos con especiales dificultades de inserción. En

las actuaciones que intervengan sobre empresas, estos indicadores permitirán al menos la distinción de su tamaño.

Los indicadores pertinentes se desarrollarán en el complemento de programa, específicamente para cada medida, para reflejar la realización, los resultados y el impacto obtenido. El complemento de programa identificará una selección de las medidas más representativas para un seguimiento y una evaluación en profundidad.

El beneficiario final solicitará, a través del sistema de seguimiento de la UAFSE, la inclusión de las actuaciones que pretenda llevar a cabo en desarrollo de las medidas y ejes del Programa Operativo con vistas a la elaboración del Complemento de Programa. Al dar de alta cada actuación, se incluirá en el tipo y el ámbito de intervención correspondientes y se indicarán los siguientes datos:

- la unidad gestora que ejecuta la actuación;
- una breve descripción de la actuación, especificando cuál es el ámbito de elegibilidad para la cofinanciación del FSE (tipo de gasto, beneficiarios últimos, ...);
- la base normativa que sustenta la actuación (título competencial, convocatorias; ...);
- la conformidad con el régimen de ayudas de estado (no aplicable; minimis; reglamento de exención; solicitud; autorización - fecha final);
- la adecuación de la actuación a las prioridades horizontales (igualdad de oportunidades; medio ambiente; desarrollo local; sociedad de la información), indicando si la actuación es específica de uno de estos ámbitos, está relacionada en parte con ellos o no tiene una vinculación particular;
- el pilar, la directriz y, en su caso, la medida del PNAE en que se incluye la actuación; este dato se renovará anualmente;
- la verificación del cumplimiento de la obligación de publicidad del cofinanciado FSE.

Para cada actuación se incluirá un plan financiero indicativo, distinguiendo las fuentes de financiación. Se efectuará una primera estimación de la realización prevista, indicando en su caso el peso de las mujeres en el conjunto de las personas beneficiarias o de las PYMES en el caso de empresas y una previsión de la incidencia en zonas de Objetivo 2.

De acuerdo con el artículo 32.7 a más tardar el 30 de abril de cada año, el Estado miembro enviará a la Comisión una actualización de las previsiones de solicitudes de pago para el ejercicio en curso y las previsiones para el ejercicio presupuestario siguiente.

4.5.1.b) Sistema de seguimiento regional

La Comunidad Autónoma de Aragón, siguiendo las directrices de carácter común establecidas para el sistema nacional, suministrará la información correspondiente a las actuaciones incluidas en este Programa Operativo, con la calidad y el nivel de desagregación que se solicite.

Además, se realizarán labores de seguimiento propias, entre las que se pueden destacar el tipo de seguimiento de las dos actuaciones más relevantes en el Programa: formación y ayudas al empleo:

La realización de las acciones relativas al Plan de Formación e Inserción Profesional se someterá a los requisitos y condiciones estipulados en el Decreto, de la Diputación General de Aragón, y las órdenes anuales de desarrollo, por la que se convocan ayudas para la realización de las acciones y proyectos formativos que configuran el Plan.

Desde 1997, se ha implantado un nuevo método de gestión en el que la relación telemática entidades-administración se convierte en el eje del seguimiento de las acciones formativas incluidas en el ámbito de aplicación del Plan de Formación. Así se realiza un tratamiento informatizado de datos acerca de:

- Proyectos formativos solicitados en el año, en la primera fase de selección y programación.
- Cursos concedidos, efectivamente, en el año, con indicación por cada uno de ellos de todos sus datos básicos (desde la entidad beneficiaria, denominación, número de alumnos, número de horas, importe total, desglose por costes elegibles, ubicación geográfica, medios, programa... hasta el horario o las incidencias de funcionamiento).
- Cuestiones relativas a las características del alumnado que ha accedido a los cursos, donde constan sus datos personales, objetivo a los que pertenecen, cursos realizados, etc... Incluyéndose como parte fundamental del análisis de resultados, un seguimiento de la vida laboral del alumno una vez finalizado el curso, a los 3 meses, a los 6 meses y un año después.
- Se informatiza también los datos correspondientes a los Profesores de cada curso.

- Igualmente, se encuentra informatizado para cada alumno una "Ficha de Aprendizaje", elaborada por el personal docente de cada curso, en la que se valora el aprovechamiento, aptitudes y actitudes habidas en su desarrollo.

En relación con las ayudas para Fomento del Empleo, se someten a lo contemplado en los Decretos anuales sobre Fomento de Empleo en Cooperativas y Sociedades Anónimas Laborales y Trabajadores Autónomos, sobre Fomento de Empleo por apoyo a la Contratación Estable. Ambos exigen el cumplimiento de ciertas obligaciones por parte de los beneficiarios, en particular el mantenimiento del nivel de empleo alcanzado con las subvenciones. La Dirección General de Trabajo, del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo, realiza controles de seguimiento periódicos de los beneficiarios para garantizar el cumplimiento de las obligaciones impuestas, de acuerdo con los mencionados decretos.

4.5.2.- Comité de seguimiento

Se constituirá un Comité de Seguimiento del presente Programa Operativo presidido por la Autoridad de Gestión del cual formaran parte, como miembros de pleno derecho: representantes de la Comunidad Autónoma titular del presente Programa Operativo, representantes de la unidad u organismo competente en materia de igualdad de oportunidades, así como los interlocutores sociales más representativos en el ámbito regional. La representación de la Comisión que participe en este Comité lo hará de acuerdo con lo indicado en el apartado 2 del Artículo 35 del Reglamento 1260/1999.

Además de sus funciones reglamentarias (artículo 35.3 del Reglamento 1260/1999), este Comité prestará una especial atención a los resultados de los Programas de titularidad nacional en esta Comunidad Autónoma.

Este Comité de Seguimiento se constituirá en el plazo de tres meses a partir de la Decisión aprobatoria del Programa y elaborará su propio reglamento interno.

4.5.3.- Sistema de evaluación

El Marco Comunitario de Apoyo prevé la selección de un equipo de evaluación constituido por expertos independientes a principios del año 2001, con el fin de llevar a cabo las tareas preparatorias de la evaluación de los diferentes Programas Operativos. Así mismo, confía a un grupo técnico, constituido por representantes de la Autoridad de gestión del MCA y de la Comisión, la coordinación y el seguimiento de las tareas de evaluación. Este grupo elaborará los criterios de selección de los

evaluadores, realizará el seguimiento de los trabajos, preparará las decisiones de validación, difusión y publicación de los informes.

El grupo técnico asociará a sus trabajos a los responsables del Programa Operativo que se consideren convenientes. Podrá tomar la decisión de profundizar en el estudio de determinados temas y proponer al Comité de Seguimiento la realización de estudios y evaluaciones temáticas.

El equipo de evaluación del MCA y el grupo técnico asegurarán la coordinación de todos los trabajos de evaluación de los Programas Operativos, garantizando la concordancia de los resultados de las distintas evaluaciones y elaborando la síntesis para el conjunto de las intervenciones.

Los distintos organismos que se encarguen de la ejecución de las actuaciones de este Programa Operativo colaborarán con el equipo de evaluación para la realización del estudio previo de los sistemas de gestión y de seguimiento utilizados por los beneficiarios finales, cuyo objeto es la elaboración de una guía metodológica para la evaluación intermedia. Esta guía será presentada al Comité de Seguimiento del Marco Comunitario de Apoyo y será utilizada como base para los trabajos de evaluación de este Programa Operativo. En particular, esta guía determinará la fecha última de presentación de la evaluación del Programa Operativo para permitir en tiempo útil su integración con las del resto de las intervenciones del MCA.

La evaluación del Programa Operativo deberá, en cualquier caso, valorar la contribución de los Fondos estructurales al Plan de Acción Nacional de Empleo y a la Estrategia Europea por el Empleo.

La evaluación intermedia del Programa Operativo se realizará de acuerdo con las pautas establecidas por el grupo técnico previsto. En particular, el pliego de condiciones para la selección del evaluador del Programa Operativo incluirá las disposiciones de la guía metodológica establecida por el equipo de evaluación seleccionado para la coordinación de la evaluación del Marco Comunitario de Apoyo.

La Comunidad Autónoma de Aragón contratará la asistencia técnica para la realización de la evaluación intermedia, en colaboración con el evaluador-coordinador designado por la UAFSE y de acuerdo con la guía metodológica.

Con relación a las diferentes evaluaciones de esta intervención, se cumplirá lo dispuesto en el punto 9.2 del MCA Objetivo 3.

4.5.4. Indicadores de contexto

Ejes Fondo Social Europeo	Objetivos específicos de los ejes	Indicadores de Contexto	Objetivo	Fuente	Nivel actual (fecha)		
					Total	Mujeres	Hombres

Inserción y reinserción ocupacional de los desempleados

Incrementar el nivel de empleo

Tasa de empleo (16 años y más)	Incremento	EPA (IV T 99)	44,8	30,4	59,5
Tasa de empleo < 25 años	Incremento	EPA (IV T 99)	39,4		
Tasa de empleo > 25 años	Incremento	EPA (IV T 99)	30,9		
Tasa de desempleo (16 años y más)	Reducción	EPA (IV T 99)	8,1	13,5	5
Nº total de adultos desempleados (1) durante menos de 12 meses incluidos en alguna medida del Plan de Empleo (acciones)	Incremento	INEM (1-4-99 al 31-3-00)	36.086	25.276	10.810
Nº total de participantes en medidas activas que estaban desempleados	Incremento	INEM (1-4-99 al 31-3-00)	49.400	33.002	16.398

Disminuir la incidencia del desempleo de larga duración

Tasa de PLD sobre población activa	Reducción	EPA (IV T 99)	3,6		
------------------------------------	-----------	---------------	-----	--	--

Incrementar el nivel de empleo de los jóvenes

Desempleados de 16 a 24 años /población de 16 a 24 años	Reducción	EPA (IV T 99)	7,8		
Nº total de jóvenes desempleados (2) durante menos de 6 meses incluidos en alguna medida del Plan de Empleo (acciones)	Incremento	INEM (1-4-99 al 31-3-00)	13.314	7.726	5.588

Incrementar el nivel de actividad					
Tasa de actividad	Incremento	EPA (IV T 99)	48,8	35,1	62,7

**Refuerzo de la capacidad empresarial
Favorecer la ocupación en PYMES**

Incremento anual de ocupados	Incremento	EPA (IV T 99) IV T 99-IV T 98	3,2 %
Incremento anual de ocupados en el sector servicios	Incremento conjunto	EPA (IV T 99) IV T 99-IV T 98	3,1 %

**Refuerzo de la estabilidad en el empleo
Mejorar la capacidad de adaptación de los trabajadores y de las empresas a los cambios del sistema productivo**

Nº de trabajadores en formación continua/ total de ocupados	Incremento	FORCEM (98)	15,64%
Nº de trabajadores en formación continua en PYMES (3)	Incremento	FORCEM (98)	23.181
Nº de autónomos sin asalariados en formación continua	Incremento	FORCEM (98)	1.165

Refuerzo del potencial humano en investigación, ciencia y tecnología

Incrementar la preparación del personal científico y la transferencia de tecnología hacia el sector productivo

Gasto en I+D sobre PIB	Incremento	INE (1998)	0,7
Personal de I+D expresado en Equivalente de Dedicación Plena	Incremento	INE (1998)	2.599,1
Personal de I+D (EDP) por mil habitantes	Incremento	INE (1998)	2,2
Investigadores (EDP) por mil habitantes	Incremento	INE (1998)	1,41
Solicitud de patentes por residentes	Incremento	INE y Oficina	96

		Española de Patentes y Marcas (1998)	
Producción científica	Incremento	CINDOC-CSIC (1997)	716
Gasto en I+D ejecutado por el sector empresarial (%)	Incremento	INE (1998)	9,98%

Participación de las mujeres en el mercado de trabajo

Asegurar la equiparación entre géneros en el mercado de trabajo

Tasa de empleo femenina/tasa de empleo masculina	Incremento	EPA (IV T 99)	0,5
Tasa de desempleo femenina/tasa de desempleo masculina	Reducción	EPA (IV T 99)	2,7
Tasa de actividad femenina/tasa de actividad masculina	Incremento	EPA (IV T 99)	0,6
Nº de mujeres desempleadas incluidas en alguna medida del Plan de Empleo	Incremento	INEM (1-4-99 al 31-3-00)	33.002

Integración laboral de las personas con especiales dificultades

Aumentar la participación de las personas con especiales dificultades en el mercado de trabajo

Contratación de minusválidos	Incremento	INEM (99)	1.367	456	911
------------------------------	------------	-----------	-------	-----	-----

(1) Mayores de 25 años.

(2) Menores de 25 años.

(3) Se han considerado Pymes las empresas con 250 o menos trabajadores.

4.5.5 Reserva de eficacia

La distribución de la reserva de eficacia prevista en el artículo 44 del Reglamento 1260/99 se efectuará entre los Programas Operativos que integran el Marco Comunitario de Apoyo del Objetivo 3. Con este fin, de acuerdo con lo establecido en el MCA, se incluirán en el Complemento de Programa los indicadores comunes para todos los Programas Operativos que responderán a los siguientes criterios:

- **Capacidad de absorción** de las ayudas programadas, medida como porcentaje de los compromisos de la Comisión correspondientes al Programa para los años 2000 a 2003 consumidos e incluidos en las solicitudes de pagos intermedios y considerados admisibles por la Comisión en la fecha que se determine en el Comité de Seguimiento del MCA durante el año 2001.

- **Criterios de gestión**

Se valorará particularmente:

- la calidad del sistema de seguimiento, que podrá medirse como porcentaje del coste total del programa sobre el cual se han suministrado los datos de seguimiento con el adecuado nivel de desagregación;
- la calidad del control financiero, que podrá medirse como porcentaje del montante de ayuda sometida a control financiero en el que no se han detectado irregularidades sobre el total de ayuda controlada;
- la calidad de la evaluación intermedia, para la cual el equipo de evaluación establecerá los oportunos criterios, en el marco de las tareas preparatorias de la evaluación.

- **Criterios de eficacia**, utilizando en la medida de lo posible los criterios que se enuncian a continuación:

- Porcentaje de mujeres en el total de participantes;
- Porcentaje de personas en riesgo de exclusión en el total de participantes;
- Porcentaje de pymes sobre el total de empresas participantes;
- Inserción laboral a los 6 meses (en %) de las personas participantes;
- Supervivencia a los 12 meses (en %) de los proyectos empresariales apoyados por la intervención.

Además de los precedentes se podrán definir otros criterios para la reserva de eficacia de común acuerdo entre el Estado Miembro y la Comisión, teniendo en cuenta la Guía metodológica preparada por el equipo de evaluación del MCA.

Una vez fijados los criterios, el Estado Miembro y la Comisión establecerán un baremo de puntuación y un umbral por encima del cual el programa operativo se considerará globalmente eficaz y participará en el reparto de la reserva de eficacia en proporción a su dotación inicial. En ningún caso se utilizarán como criterios de eficacia o de gestión las previsiones efectuadas a título indicativo en este Programa Operativo sobre las realizaciones previstas, en particular aquellas que se expresan en términos de beneficiarios últimos.

Si el programa alcanza el umbral determinado, la autoridad de gestión y el titular de la intervención analizarán la capacidad para absorber la dotación adicional que le corresponda al Programa Operativo y propondrán una distribución de dicha dotación con vistas a la Decisión de reprogramación correspondiente.

4.5.6. Informes anuales y final

La Autoridad de Gestión enviará a la Comisión, dentro de los seis meses siguientes del final de cada año civil, un informe anual de ejecución previamente aprobado por el Comité de Seguimiento. Se presentará entre el 1 de enero y el 30 de junio de cada año en relación con el año anterior.

A efectos de lo dispuesto en el apartado 2º del artículo 34 del Reglamento 1260/1999, la Comisión y la autoridad de gestión examinarán conjuntamente el referido informe en un plazo máximo de tres meses desde su aprobación por el Comité de Seguimiento.

Un informe final será presentado a la Comisión dentro de los seis meses siguientes a la fecha límite de aplicabilidad de los gastos.

Los informes anuales y el informe final incluirán principalmente los elementos siguientes:

- Cualquier cambio en las condiciones generales que afecten a la ejecución de la intervención, en particular las tendencias socioeconómicas significativas, los cambios en las políticas nacionales o sectoriales y su repercusión en el desarrollo del programa y su coherencia con los objetivos previstos.
- Situación de la ejecución de los ejes del Programa y de las medidas del Complemento de Programa, con referencia a los indicadores físicos, de resultado e impacto, correspondientes a dichas medidas.
- Cantidades certificadas del gasto elegible realizado, por los Organismos ejecutores, incluyendo el desglose de los ingresos eventuales.

- Cantidades cobradas de la Comisión (siempre referido a 31 de diciembre del año de referencia) y las pagadas por las autoridades pagadoras de la forma de intervención.
- Cuadros de seguimiento financiero realizado, con el correspondiente análisis de la ejecución.
- Comunicaciones de la Comisión y de la Autoridad de Gestión sobre cumplimiento de la normativa aplicable en materia de publicidad, controles, ayudas de estado, etc.
- Disposiciones tomadas por la autoridad de gestión y el Comité de Seguimiento para garantizar la calidad y eficacia de la intervención.
- Gestiones realizadas, en su caso, para la realización de la evaluación intermedia.
- Comentarios sobre los eventuales problemas surgidos en la recogida de datos procedentes de los órganos ejecutores y medidas adoptadas.
- Utilización en su caso, de la asistencia técnica.
- Medidas adoptadas para garantizar la publicidad de las intervenciones.
- Cumplimiento de las normas de competencia, contratación pública, protección y mejora del medio ambiente, eliminación de las desigualdades y fomento de la igualdad entre hombres y mujeres.
- Estado de realización física y financiera de las subvenciones globales y cumplimiento de los trámites específicos establecidos.
- Indicadores relacionados con la reserva de eficacia.
- Información sobre los controles efectuados
- Información sobre la utilización de los intereses bancarios.

4.5.7 Intercambio informático de datos

Siguiendo las indicaciones establecidas en el apartado 3.e) del artículo 18 del Reglamento 1260/99, la Comisión y el Reino de España acuerdan las modalidades que serán utilizadas para llevar a cabo el intercambio informático de datos necesarios para cumplir los requisitos relativos a la gestión, el seguimiento y la evaluación que establece dicho Reglamento.

Estas modalidades son las siguientes:

Durante una primera etapa, mientras no esté disponible la aplicación informática de la Autoridad de Gestión para la gestión, el seguimiento, el control y la evaluación de las acciones del Fondo Social Europeo, el intercambio informático de datos se hará a través de una conexión Internet a la aplicación "SFC – Structural Funds Common Database", que es la base de referencia de la Comisión en lo que concierne a las diferentes acciones de los Fondos Estructurales para el periodo de programación 2000-2006.

Se prevé que para Diciembre de 2000, la aplicación de la autoridad de gestión esté disponible para realizar el tratamiento de los datos y generar ficheros que respondan a la estructura solicitada por la Comisión.

A partir de esa fecha la transmisión de los datos, se hará a través del envío a la Comisión de ficheros con estructura electrónica (ficheros FTP). La Comisión se encargará de introducir el contenido de dichos ficheros en la aplicación SFC.

En cualquier caso, la aplicación SFC será la base de referencia de la Comisión y de España durante el periodo de programación cubierto por el Marco Comunitario de Apoyo.

Los datos remitidos por la Autoridad de Gestión a la Comisión provendrán de los que los beneficiarios finales aportan al Sistema de Seguimiento de la UAFSE a través de la aplicación informática mencionada en cuanto esté disponible. Hasta ese momento, el beneficiario final suministrará a la UAFSE los datos necesarios respetando la estructura prevista para facilitar su transmisión a la Comisión.

4.6 Autoridad pagadora y disposiciones de ejecución financiera

La Unidad Administradora del Fondo Social Europeo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales asume las funciones de autoridad pagadora de las intervenciones para la canalización de los flujos financieros entre la Unión Europea y los beneficiarios finales a través de la cuenta del Tesoro de acreedores no presupuestarios - FSE. El sistema de seguimiento, descrito en sus aspectos más significativos en el apartado 4.5.1 de este capítulo, servirá de apoyo a las tareas derivadas del ejercicio de esta función.

Los compromisos presupuestarios comunitarios se efectuarán anualmente tomando como base la decisión de aprobación del programa.

Las solicitudes de pago a la Comisión se imputan al compromiso más antiguo vigente.

Según el artículo 31 del Reglamento 1260/99, la Comisión liberará de oficio la parte de un compromiso que no haya sido pagada a cuenta o para la cual no se haya presentado una solicitud de pago admisible, al término

del segundo año siguiente al del compromiso. Las cuantías afectadas ya no podrán ser objeto de una solicitud de pago y se deben descontar de los planes financieros.

La autoridad de gestión, cuando detecte en el seguimiento de la intervención una baja ejecución financiera, advertirá de las posibles consecuencias de un descompromiso automático.

La Comisión deberá informar a la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo si existe el riesgo de que se aplique la liberación automática anteriormente mencionada. En este supuesto, la UAFSE se lo comunicará al beneficiario final y se tomarán medidas para evitarlo, previa aprobación, en su caso, por el Comité de Seguimiento.

Si se llegase a producir un descompromiso automático, el beneficiario final y la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo realizarán una revisión del Programa Operativo y se propondrán al Comité de Seguimiento las correcciones que haya que introducir, en su caso.

Al efectuar el primer compromiso, la Comisión abonará a la autoridad pagadora un anticipo del 7% de la participación total del FSE en el Programa Operativo. El pago de este anticipo se fraccionará en dos mitades, la segunda de las cuales se librarán, a más tardar, al efectuar el compromiso del segundo año.

A medida que progrese la intervención, la UAFSE presentará solicitudes de pago a la Comisión, en general tres veces al año, basándose en declaraciones de gastos efectivamente pagados, suscritas por el beneficiario final. La Comisión efectuará el pago en el plazo máximo de dos meses a partir de la recepción de una solicitud de pago admisible, de acuerdo con los requisitos del apartado 3 del artículo 32 del Reglamento 1260/99.

Los ingresos recibidos de la Unión Europea serán canalizados a través de la Dirección General del Tesoro y Política Financiera del Ministerio de Economía y Hacienda, que comunicará a la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo la recepción de pagos procedentes de la Comisión.

Como regla general, la Dirección General del Tesoro y Política Financiera del Ministerio de Economía y Hacienda efectuará los ingresos que la UAFSE le ordene en la cuenta que el beneficiario final tenga debidamente acreditada ante el Tesoro. En esta orden de pago se detallará el importe a pagar al beneficiario final, la cuenta bancaria correspondiente y el código identificativo del gasto a efectos de seguimiento y control.

Conforme a las notificaciones recibidas por parte de la autoridad pagadora, se procede al registro informatizado de ingresos y saldos en la D.G.A. correspondientes a las sucesivas certificaciones, siguiendo un sistema de caja única para los gestores propios. Una vez comprobado con la Intervención, el abono

efectivo por parte de la Dirección General del Tesoro, se ordena el traslado a los gestores externos de los importes correspondientes a sus certificaciones.

4.7. Procedimiento de control financiero

4.7.1 – Disposiciones generales de control

En los términos dispuestos en el apartado 1 del Artículo 38 del Reglamento 1260/99 del Consejo, de 21 de Junio de 1999, el Estado miembro es el primer responsable del control financiero de las intervenciones, en este caso de las incluidas en el Marco Comunitario de Apoyo del Objetivo 3, en estrecha colaboración con la Comisión Europea, a fin de asegurar que los fondos comunitarios sean utilizados conforme a los principios de una correcta gestión financiera.

En este ámbito, incumben al Estado, fundamentalmente, las siguientes obligaciones:

- Establecer y aplicar disposiciones de gestión y control de forma que se garantice una utilización eficaz y regular de los Fondos Comunitarios. Una descripción de estas disposiciones deberá ser comunicada a la Comisión.
- Certificar que las declaraciones de gastos presentadas a la Comisión son exactas y que proceden de sistemas de contabilidad basados en justificantes verificables.
- La prevención, detección y corrección de las irregularidades de acuerdo con la normativa vigente, notificándolas a la Comisión y manteniéndola informada de la evolución de las diligencias administrativas y judiciales.
- La recuperación de los Fondos perdidos como consecuencia de una irregularidad comprobada, aplicando, cuando proceda, intereses de demora.
- La presentación a la Comisión, al término de cada intervención, de una declaración establecida por una persona o un servicio con funciones independientes de la autoridad de gestión. La declaración resumirá las conclusiones de los controles efectuados durante los años anteriores y se pronunciará sobre la validez de la solicitud de pago del saldo, así como sobre la legalidad y la regularidad de las operaciones registradas en el certificado final de los gastos.
- El cumplimiento puntual de todas las obligaciones resultantes de la reglamentación comunitaria en esta materia

Con independencia de las responsabilidades de Control de la Comisión y del Tribunal de Cuentas de la Unión Europea, y dado que el Estado miembro está obligado a combatir el fraude que afecte a los intereses financieros de la Comunidad adoptando las mismas medidas que para combatir el fraude que afecte a sus propios intereses financieros (artículo 280 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea), el Reino de España utilizará los sistemas de control, tanto externos como internos, que se indican en el Marco Comunitario de Apoyo.

En particular, la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo es competente para realizar actuaciones de control sobre ayudas y subvenciones cofinanciadas por el citado Fondo comunitario de las que puede derivarse la exigencia de reintegro de la ayuda concedida al beneficiario final.

Sin perjuicio de los controles efectuados por los Estados miembros de acuerdo con las disposiciones legales reglamentarias y administrativas nacionales, los funcionarios o agentes de la Comisión podrán efectuar, de acuerdo con las disposiciones convenidas con el Estado Miembro en el marco de la cooperación, controles in situ, en los términos especificados en el apartado 2 del Artículo 38 del Reglamento 1260/1999. Los servicios competentes de la Comisión podrán igualmente solicitar al Estado Miembro que efectúe controles in situ para comprobar la regularidad de una o más operaciones. En estos controles podrán participar funcionarios o agentes de la Comisión.

Si la Comisión, después de realizar las oportunas comprobaciones, verifica que se cumplen alguno de los supuestos incluidos en el apartado 2 del Artículo 39 del Reglamento 1260/1999, suspenderá los pagos intermedios en cuestión, actuándose, a continuación, de acuerdo a lo especificado en los apartados 2 y 3 del mencionado artículo.

De acuerdo con lo indicado en el apartado 3 del Artículo 38 del Reglamento 1260/1999, la Comisión y los Estados miembros cooperarán, basándose en acuerdos administrativos bilaterales, para coordinar los programas, la metodología y la aplicación de los controles con el fin de maximizar la utilidad de los controles efectuados, así como de garantizar la salvaguarda del principio de seguridad jurídica.

Cuando los informes elaborados por los servicios de la Comisión concluyan que el beneficiario final de las ayudas debe reintegrar fondos, se notificarán a la autoridad de gestión para su traslado al interesado, concediéndole un plazo de alegaciones. A la vista de las mismas, los servicios de la Comisión determinarán la procedencia o improcedencia del reintegro y su cuantificación y comunicarán por escrito sus conclusiones finales a la autoridad de gestión, para que ésta adopte las medidas oportunas.

El beneficiario final es corresponsable del control de las ayudas y garantiza que los fondos comunitarios son utilizados conforme a los principios de una correcta gestión financiera.

De acuerdo con lo establecido por el Reglamento 1681/94, el beneficiario final garantizará que todas las irregularidades que hayan sido objeto de un primer acto de comprobación administrativo o judicial, sean trasladadas a la autoridad de gestión que lo pondrá en conocimiento de los órganos competentes para comunicarlas a los servicios de la Comisión.

4.7.2. Disposiciones específicas

El conjunto de acciones a desarrollar en el marco del Programa Operativo del Objetivo 3 para Aragón 2000-2006, se encuadran, en gran medida, en los programas presupuestarios propios de la Diputación General de Aragón, que gestiona a través de sus Direcciones Generales las diferentes medidas.

Por tanto, todas estas acciones, al igual que cualquier otra actuación pública, generadora de compromisos de carácter económico, se han sometido a la Intervención General, en trámite de fiscalización previa. Ya que compete a la Intervención General la verificación previa de los pagos – control formal y de conformidad de los documentos justificativos- y el control financiero in situ a posteriori; Actividades que se realizan en el normal cumplimiento de sus funciones, con total independencia y con plena sujeción a las reglas de contabilidad pública, de acuerdo con el principio de legalidad.

Alguna de las Instituciones ejecutoras, por su personalidad jurídica, podrían estar eximidas de la sujeción al trámite de fiscalización previa, estando sujetas no obstante al control financiero a posteriori. Las corporaciones locales que intervienen, como instituciones públicas, están sometida igualmente a los controles de legalidad.

La norma básica de control del gasto público en el ámbito de la C.A. de Aragón es la Ley 4/1986 de 4 de junio. Los controles financieros sobre fondos comunitarios son realizados conforme al Plan Anual de Auditorías aprobado por la Intervención General; dichos controles se realizan conforme a las Normas de Auditoría del Sector Público y se dirigen tanto a los beneficiarios de las ayudas como a los órganos gestores de las mismas y abordan la comprobación de sus procedimientos de gestión y control.

Puede ser importante destacar, por las repercusiones que ha tener, el cambio de estructura administrativa en la Comunidad Autónoma de Aragón, por el cual las competencias de coordinación, control y seguimiento de los proyectos cofinanciados por el Fondo Social Europeo, el Fondo Europeo de Desarrollo Regional y el Fondo de Cohesión, se han concentrado en el Servicio de Fondos Europeos, perteneciente a la Dirección

General de Economía, separando así la ejecución directa de las actuaciones de la coordinación de los programas o iniciativas europeas en las que se encuadran.

En lo que respecta al control material, hay que destacar las labores de control sobre las actuaciones que se llevan a cabo sobre las actividades desarrolladas en el marco del Plan de Formación Ocupacional de Aragón, cuya ejecución corresponde al Servicio de Formación e Inserción Profesional, uno de los gestores fundamentales del Programa Operativo

El control material de los proyectos formativos abarca la totalidad de las etapas procedimentales en tanto que se ha comenzado con la comprobación de la adecuación de las instalaciones y equipamiento de las entidades/empresas solicitantes, y el estudio de los programas y contenido de los cursos propuestos, así como si el número de alumnos, zona de impartición, nivel de conocimiento y calidad docente se ajusta a los objetivos planteados.

- En primer lugar, se analizan las características de los centros, medios materiales y humanos con los que cuentan, instalaciones, experiencias, etc...
- Antes de iniciar la acción formativa se controla la publicidad, criterios de selección de alumnos, características de los alumnos, calendarios, programas de cursos, etc....
- Iniciada la acción, se autorizan las modificaciones que proceden, altas y bajas de alumnos, incidencias horarias de los cursos, etc....
- Se visitan los cursos para comprobar fehacientemente el cumplimiento de todos los requisitos, conocer de manera directa los métodos de trabajo utilizados y el grado de satisfacción de todas las personas involucradas en el proceso formativo.
- Finalizado el curso se procede a revisar todos los controles de asistencia, gastos, memorias, encuestas de alumnos, compromisos de empleo para proceder a las liquidaciones correspondientes.

Por otro lado, se tiene previsto establecer a lo largo del año 2000 mecanismos sistematizados de control de las demás actuaciones que garanticen que las mismas se sujetan a lo previsto en cuanto a actividad, elegibilidad, normativa, publicidad, criterios, etc.

Para asegurar una total transparencia y eficacia en la implementación de las acciones cofinanciadas por el FSE, durante el período 2000-2006 se reforzaran los dispositivos de seguimiento y control a fin de verificar el total respeto de las condiciones y criterios de selección establecidos

4.8. Observancia de las políticas comunitarias

En el desarrollo de las actuaciones incluidas en el presente Programa Operativo, se respetarán las disposiciones y orientaciones de las restantes políticas comunitarias, en particular las normas de competencia, la adjudicación de contratos públicos, la protección del medio ambiente, la igualdad entre hombres y mujeres y demás disposiciones concordantes.

En lo que respecta a la política de competencia, los regímenes de ayuda que se incluyen dentro de este PO se recogen en el siguiente cuadro:

Número de la medida	Título del régimen de ayudas o de la ayuda individual (1)	Número de registro del expediente de ayudas de Estado (2)	Referencia de la carta de autorización (2)	Duración del régimen de ayudas (2)
1.1	Decreto 51/2000, de 14 de marzo, del Gobierno de Aragón por el que se regula el Plan de Formación e Inserción Profesional	190/2000	SG(2000) D/105585	6 años
1.2	Decreto 51/2000, de 14 de marzo, del Gobierno de Aragón por el que se regula el Plan de Formación e Inserción Profesional	190/2000	SG(2000) D/105585	6 años
1.3	Decreto 51/2000, de 14 de marzo, del Gobierno de Aragón por el que se regula el Plan de Formación e Inserción Profesional	190/2000	SG(2000) D/105585	6 años
2.1	a) Decreto 51/2000, de 14 de marzo, del Gobierno de Aragón por el que se regula el Plan de Formación e Inserción Profesional	190/2000	SG(2000) D/105585	6 años
	b) Mínimis: Las ayudas de Estado concedidas bajo esta medida se ajustarán a la regla de mínimis o se aplicarán mediante un régimen de ayudas cubierto por un reglamento de exención por categorías de acuerdo con el Reglamento del Consejo 994/98 de 7.05.1998 (D.O.C.E. L 142 de 14.05.1998)			
3.1	Decreto 51/2000, de 14 de marzo, del Gobierno de Aragón por el que se regula el Plan de Formación e Inserción Profesional	190/2000	SG(2000) D/105585	6 años
5.1	No se concederán ayudas de Estado en el sentido del artículo 87.1 del Tratado C.E. bajo esta medida			
6.1	a) Decreto 51/2000, de 14 de marzo, del Gobierno de Aragón por el que se regula el Plan de Formación e Inserción Profesional	190/2000	SG(2000) D/105585	6 años
	b) Mínimis: Las ayudas de Estado concedidas bajo esta medida se ajustarán a la regla de mínimis o se aplicarán mediante un régimen de ayudas cubierto por un reglamento de exención por categorías de acuerdo con el Reglamento del Consejo 994/98 de 7.05.1998 (D.O.C.E. L 142 de 14.05.1998)			
6.2	Mínimis: Las ayudas de Estado concedidas bajo esta medida se ajustarán a la regla de mínimis o se aplicarán mediante un régimen de ayudas cubierto por un reglamento de exención por categorías de acuerdo con el Reglamento del Consejo 994/98 de 7.05.1998 (D.O.C.E. L 142 de 14.05.1998)			
6.3	No se concederán ayudas de Estado en el sentido del artículo 87.1 del Tratado C.E. bajo esta medida			
7.1	a) Decreto 51/2000, de 14 de marzo, del Gobierno de Aragón por el que se regula el Plan de Formación e Inserción Profesional	190/2000	SG(2000) D/105585	6 años
	b) Mínimis: Las ayudas de Estado concedidas bajo esta medida se ajustarán a la regla de mínimis o se aplicarán mediante un régimen de ayudas cubierto por un reglamento de exención por categorías de acuerdo con el Reglamento del Consejo 994/98 de 7.05.1998 (D.O.C.E. L 142 de 14.05.1998)			
7.2	a) Decreto 51/2000, de 14 de marzo, del Gobierno de Aragón por el que se regula el Plan de Formación e Inserción Profesional	190/2000	SG(2000) D/105585	6 años
	b) Mínimis: Las ayudas de Estado concedidas bajo esta medida se ajustarán a la regla de mínimis o se aplicarán mediante un régimen de ayudas cubierto por un reglamento de exención por categorías de acuerdo con el Reglamento del Consejo 994/98 de 7.05.1998 (D.O.C.E. L 142 de 14.05.1998)			
8.1	No se concederán ayudas de Estado en el sentido del artículo 87.1 del Tratado C.E. bajo esta medida			
9.1	No se concederán ayudas de Estado en el sentido del artículo 87.1 del Tratado C.E. bajo esta medida			
9.2	No se concederán ayudas de Estado en el sentido del artículo 87.1 del Tratado C.E. bajo esta medida			

4.9 Información y publicidad

De acuerdo con el artículo 18.3 del Reglamento 1260/99, el Complemento de Programa describirá las medidas que garanticen la publicidad del Programa Operativo. La autoridad de gestión garantizará el cumplimiento de las obligaciones derivadas del Reglamento de la Comisión 1159/2000 de 30 de mayo sobre información y publicidad de las intervenciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales.

La autoridad de gestión y los beneficiarios finales garantizarán la transparencia, informando a los interlocutores sociales y a los agentes que se consideren más adecuados en cada caso sobre el contenido, el desarrollo de las intervenciones cofinanciadas y las modalidades de aplicación de las mismas. Los interlocutores sociales más representativos serán, además, miembros de pleno derecho del Comité de seguimiento.

Asimismo, se aumentará la visibilidad de las acciones comunitarias, sensibilizando la opinión pública del papel que desarrolla el Fondo Social Europeo en España.

Para conseguir este objetivo, se preverán medios adecuados de difusión de la información hacia la opinión pública, utilizando en particular las nuevas tecnologías de información y de comunicación.

La realización de las acciones de Información y Publicidad del Programa Operativo se enmarcará en un plan de comunicación que definirá los objetivos, la estrategia, los beneficiarios potenciales, la dotación presupuestaria, así como el organismo responsable para la ejecución de las acciones y los criterios de evaluación para las acciones realizadas. En particular, en todos los documentos relativos a la concesión de las ayudas estructurales se especificará el origen comunitario de los fondos. El destinatario último estará siempre informado del origen comunitario de los fondos.

La Autoridad de gestión y el titular del Programa Operativo, designarán una o varias personas responsables para la información y la publicidad y lo comunicarán a la Comisión.

El informe anual de ejecución contendrá una exposición de las acciones que se hayan ejecutado de acuerdo con el plan de comunicación así como las modificaciones que se hayan aportado a dicho plan en función de los resultados obtenidos y de la demanda percibida.

5.- PLAN FINANCIERO