

Guía de buenas prácticas

RESTAURA-EMPLEO

Restauración y Rehabilitación de Centros Históricos

Andalucía
se mueve con Europa

PROGRAMA EUROEMPLEO

Promueve:



EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE ALMERÍA

Financia:



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo

Índice general

1. Introducción	07
2. Síntesis del proyecto	09
3. Metodología	11
4. Socios de la Red Euroempleo	16
5. Visita de estudio	18
6. Buenas prácticas extraídas	24
7. Otras experiencias analizadas	28
8. Recomendaciones a nivel nacional y regional sobre la Inmediación laboral	37
9. Recomendaciones para programación de una especialidad formativa	41
10. Modelos de escuela de eco-restauración para almería	45
11. Enlaces de interés	50

1. Introducción

Desde el Ayuntamiento de Almería siempre se ha trabajado en la ejecución de acciones específicas a través de programas de empleo que faciliten la formación e inserción laboral de personas desempleadas, reconociendo la responsabilidad de las Administraciones Públicas y su capacidad para poder realizar los cambios para la mejora de empleabilidad, apostando por las capacidades tanto de las mujeres como de los hombres y la mejora de sus perfiles profesionales.

El presente proyecto está enmarcado en el programa EUROEMPLEO, financiado por el Fondo Social Europeo (80 %) y el Servicio Andaluz de Empleo (20 %), y tiene como objetivo principal la creación de una red transnacional que colabore con el Ayuntamiento de Almería en la mejora de la formación de técnicos en materia de restauración y rehabilitación de Centros históricos, gracias al intercambio de buenas prácticas. De modo complementario también se pretende:

- Mejorar la calidad en el empleo y la precariedad laboral.
- Mejorar la adaptabilidad de trabajadoras y trabajadores a nuevos yacimientos de empleo.
- Promover la cooperación transnacional así como la promoción de los estudios realizados y posteriormente aplicados en Almería.

Los objetivos plasmados en el marco de proyecto están contribuyendo a los objetivos globales del programa Euroempleo:

- Mejora de empleabilidad . Conocimiento de experiencias y actividades que mejoren la empleabilidad tanto de grupos genéricos de población (jóvenes, mujeres, etc.) como de determinados colectivos o sectores económicos.
- Generación de actividad económica y promoción de autoempleo. Estudio, aprovechamiento de oportunidades, promoción del autoempleo y creación de empresas. Incluyen enfoques generales (aprovechamiento NYE) o dirigidos a sectores concretos, además del fomento de la cultura emprendedora o la mejora del asesoramiento empresarial.
- Innovación en los métodos de los servicios públicos de empleo. Mejora

de su funcionamiento (orientación, formación, intermediación, inserción), con atención a la colaboración entre Administraciones y uso de nuevas metodologías formativas y de asesoramiento.

- Igualdad de oportunidades. Mejora de políticas de igualdad en empresas y acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.

2. Síntesis del proyecto

En las últimas décadas los Centros Históricos de las ciudades han ido sufriendo un declive paulatino. En Europa, el interés por la revitalización de los Centros Históricos comenzó a tomar importancia como consecuencia de la reconstrucción de las ciudades con posterioridad a la II Guerra Mundial, firmándose la Carta de Venecia de 1964, donde se expresa la preocupación por la preservación del conjunto urbano.

Centrándonos en el ámbito andaluz, nos encontramos con los ejemplos del Albaicín, Centro Histórico de Jaén, Málaga, y en estos momentos en Cádiz, Córdoba y Almería. Paralelamente a estas políticas europeas, la Junta de Andalucía viene trabajando, a través de Empresa Pública de Suelo de Andalucía (EPSA), en la revitalización social de los centros históricos de los municipios andaluces, labor con perspectivas de largo plazo, pero que ya comienza a dar sus frutos.

Fruto de esta preocupación y como consecuencia de una trayectoria llevada a cabo por el Excmo. Ayuntamiento de Almería, a través de la participación en diversos programas europeos y planes estratégicos, tiene prevista la creación de una Escuela de Restauración y Artesanía, enmarcada como actividad del Proyecto URBAN y que surge como propuesta extraída del Proyecto EQUAL Cultur@civitas.

El Ayuntamiento de Almería planteó aprovechar esta oportunidad que le brindó el Servicio Andaluz de Empleo para llevar a cabo una idea ya discutida durante el desarrollo de la Jornada "Los Retos del Desarrollo Socio-Económico en los Centros Históricos", que consiste en el aprendizaje de buenas prácticas referidas a la implantación de Escuelas de Restauración y Artesanía, mediante la realización de un estudio comparado de las distintas realidades de los socios, así como del aprendizaje a través de visitas de estudio a las ciudades de Perugia y Florencia, para conocer sobre el terreno la organización de dichas escuelas, los programas de formación así como las estrategias para la inserción de sus alumnos en el mercado laboral.

El proyecto da prioridad a las acciones de intermediación, inserción e incentivo a la creación de empleo hacia personas desempleadas pertenecientes a los grupos más desfavorecidos de la zona URBAN de Almería. Por lo que se sugieren posibles cambios en los programas actuales de empleo a estos colectivos, proponiendo programas especiales para jóvenes, mayores de 45 años y minorías étnicas.

La creación de una escuela de Restauración y Artesanía, recogida en el presupuesto del Plan URBAN y aprobado por la Comisión Europea, dará cabida a la demanda de empleo por parte de desempleados interesados en dar un giro a su actividad profesional, por lo que se crearán programas de inserción laboral a través de cursos y talleres basados en la transferencia de experiencias y la identificación de buenas prácticas por parte de los socios transnacionales en el marco de proyecto RESTAURA-EMPLEO.

Fruto de este impulso el Ayuntamiento de Almería prevé una demanda de profesionales dedicados al sector de la Restauración, Rehabilitación y Artesanía en los próximos años, como viene sucediendo en otros centros históricos andaluces.

Creemos que el conocimiento de experiencias en el ámbito transnacional puede ser positivo no solo para nuestro proyecto sino para la mejora de la formación y empleabilidad de otras Escuelas similares en el resto del territorio andaluz.

3. Metodología

3.1 ¿Qué se entiende por buena práctica en este contexto?

En el contexto de la este guía, se considera buena práctica en materia de políticas activas de empleo local relacionadas con los nuevos yacimientos del empleo (la rehabilitación de los centros históricos) como: Aquella iniciativa, actuación, manera de proceder, metodología, herramienta o medida, de carácter innovador e impulsada desde la Administración Local o cualquier entidad de interés, que ha demostrado su eficacia en la consecución del objetivo de mejorar las posibilidades de acceso al empleo en el sector de rehabilitación y restauración de los centros históricos.

Partiendo de esta conceptualización, cabe señalar que los requisitos que toda experiencia debe cumplir para ser considerada buena práctica en este marco es que sea:

- Innovadora, esto es, que contenga elementos novedosos, ya sea por las medidas en sí, por los métodos, los colectivos beneficiarios, etc.
- Eficaz, de forma que se logren, de manera exitosa y sostenible en el tiempo, las metas y objetivos generales y específicos planteados previamente y que motivan la realización.
- Transferible y aplicable en otros contextos, en este caso en otras Entidades Europeas que actúen a nivel local.

3.2 Validación de buenas prácticas

La detección y validación de las buenas prácticas que, definitivamente, forman parte de este guía se llevó a cabo en dos etapas diferenciadas: una primera, centrada en la identificación de experiencias, potenciales buenas prácticas, y, una segunda, dirigida a comprobar y verificar estas experiencias como buenas prácticas de acuerdo a los criterios predefinidos a través de las visitas de estudio.

3.3 Primera etapa: identificación de experiencias potenciales buenas prácticas

Obtención de información a partir de fuentes primarias: participación de los técnicos del ayuntamiento en varios proyectos europeos y realización de análisis previo antes de la visita de estudio

Se solicitó, a través de los canales de comunicación habituales gracias a los proyectos financiados por Unión Europea en los que participa la ciudad de Almería, la participación de las Entidades Locales al objeto de que proporcionaran información sobre sus experiencias en materia de políticas activas de empleo en particular en el ámbito de restauración y rehabilitación urbana. Estas experiencias, a priori y desde su percepción, habían de cumplir los criterios definidos previamente en el concepto de buenas prácticas. Con tal fin, se diseñó un cuestionario ad hoc como instrumento fundamental para la recogida de información previamente y durante la visita de estudio.

Tratamiento de la información e identificación de potenciales buenas prácticas. Proceso análisis y de aplicación de criterios para la detección e identificación de buenas prácticas.

3.4 Segunda etapa: análisis y verificación de potenciales buenas prácticas

1. Análisis de la innovación

Se efectuó un análisis pormenorizado del carácter innovador de las experiencias identificadas en la anterior etapa, observando, de este modo, si la práctica estudiada es considerada innovadora en un lugar o un momento determinados, por el colectivo a quien se dirige o por el procedimiento que implementa, entre otros factores, es decir, se aplicó un concepto relativo de la innovación.

2. Análisis de la metodología y la eficacia

Se trabajó con detenimiento la descripción de la buena práctica, estudiando, entre otros aspectos, qué objetivos iniciales se marcaron, quiénes fueron las personas o entidades consideradas como beneficiarias, en qué consistió la práctica, cuáles fueron los mecanismos a través de los que se articuló la experiencia y qué elementos han hecho posible su aplicación con éxito. En último término, se analizó en profundidad si existía constancia clara de que la práctica había ejercido efectos beneficiosos (sobre las personas beneficiarias y la entidad en su conjunto) y había logrado los objetivos propuestos.

3. Análisis de aplicabilidad

El último requisito para seleccionar una experiencia, como buena práctica, fue su potencial para ser aplicada a contexto andaluz y en el municipio de Almería en particular. Para valorar este aspecto, se efectuó un trabajo de gabinete con el objeto de determinar si los aspectos generales relacionados

con la regulación de los ayuntamientos unidos a otros factores, como el elevado coste económico o la especificidad de la actuación, suponen un obstáculo a la aplicación.

Y por último, se trata de selección solamente de aquellas prácticas que responden a todos y cada uno de los criterios de selección, y que destacan fundamentalmente por su carácter más innovador. Los criterios de selección utilizados han sido los siguientes :

La coherencia demostrada, es decir, la adecuación de las prácticas seleccionadas a los objetivos específicos para los que es utilizada.

- La eficacia, en el sentido de que proporciona resultados concretos.
- El valor añadido que ofrece a la evaluación de proyectos de empleo.
- La transferibilidad, de manera que la práctica puede ser adaptada a otros sistemas de seguimiento y evaluación de proyectos de intervención socioeconómica.
- El carácter innovador y poco conocido en su contexto.

3.5 Contexto de las buenas prácticas: políticas activas de empleo

Las políticas activas de empleo hacen referencia a la intervención directa de los gobiernos en el mercado de trabajo para prevenir o aliviar el desempleo y para mejorar su funcionamiento en términos generales. Consisten en medidas de inserción, formación y políticas de promoción de creación de empleo. Ellas inciden sobre la oferta y la demanda de trabajo, aumentando la empleabilidad y fomentando la creación de nuevos empleos.

Aunque no existe una definición unánime del concepto de políticas activas de empleo, siguiendo lo determinado en el Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo , se entiende por políticas activas de empleo: "El conjunto de acciones y medidas de orientación, empleo y formación para mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social."

En este sentido, estas políticas, en tanto que promueven la inserción laboral y el mantenimiento del empleo, se relacionan directamente con las características de las personas empleables, esto es, la oferta de trabajo, y, también, con la demanda de trabajo. Es importante hacer notar que las políticas activas están dirigidas, al menos potencialmente, a los siguientes grupos de población:

- a) Como protagonistas, se encuentran las personas en situación de desempleo, con el fin de lograr su inserción o reinserción laboral.
- b) También, la población ocupada, con miras a garantizar el mantenimiento del empleo.
- c) Y las personas inactivas, al objeto de convertirlas en población activa y elevar la tasa de actividad.

Las políticas activas de empleo se traducen en los términos prácticos de la siguiente forma:

- **Intermediación**

Actuaciones dirigidas a facilitar la interacción entre demandantes y oferentes de trabajo. Las principales actuaciones sobre quienes demandan un empleo son las de orientación, formación, información y seguimiento. Sobre la oferta se incide facilitando sus procesos de búsqueda de personal con las características adecuadas.

- **Formación para el empleo**

Medidas destinadas a facilitar que la capacitación de una persona sea adecuada para tener un empleo que, además de ajustarse a la demanda del mercado laboral, satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo a lo largo de la vida. Es clave para potenciar la posibilidad de que una persona encuentre y/o mantenga un puesto de trabajo (empleabilidad).

- **Fomento del empleo**

- *Fomento de la contratación*
- o Medidas que incentivan la creación de empleos mediante la concesión de subvenciones a la contratación, ya sea mediante ayudas

económicas o a través de reducciones selectivas en las cotizaciones sociales.

- *Apoyo al aprendizaje y empresariado*
 - o Programas de asesoramiento, financiación y, en general, los mecanismos facilitadores de la inserción laboral de personas desempleadas por la vía del autoempleo o la creación de empresa.
- *Otras medidas de apoyo al empleo*
 - o Figuran, por ejemplo, los mecanismos que incentivan la creación de empleo (por cuenta ajena o cuenta propia) facilitando el acceso a la formación y, seguidamente, a la realización de prácticas profesionales.

- **Otras medidas**

Otras medidas que, por su naturaleza, no ha sido posible su inclusión en el resto de categorías, tal es el caso, de los estudios sobre el mercado de trabajo.

4. Socios de la Red Euroempleo

A la hora de realizar la búsqueda de socios hemos primado la experiencia así como el país, principalmente por el interés en encontrar problemáticas similares en culturas parecidas – Italia.

4.1 Scuola Professionale Edile di Firenze

La construcción de la Escuela Profesional de Florencia (SPEF) creado en 1962 por la voluntad conjunta de la de la Associazione Industriali di Firenze y de las Organizaciones Sídicales de Trabajadores integradas en Fillea Cgli, Filca Cisl, Feneal Uil para calificar al personal de la construcción. En principio, los destinatarios de los cursos eran sólo los albañiles. Con el tiempo, los horizontes se han ampliado. Los cursos están abiertos para los extranjeros, a continuación dirigidos a otras especialidades en el sector de la construcción y los servicios relacionados: cursos para los topógrafos, arquitectos, cursos de gestión, cursos para albañiles, estucadores, restauradores, siempre con el objetivo de proporcionar una educación de alta calidad en todos los ámbitos de la construcción y la restauración de la arquitectura, la integración y el desarrollo de actividades educativas con la restauración de obras de los edificios históricos. Hoy en día tras de más de 50 años de experiencia del trabajo en el ámbito de restauración y rehabilitación del patrimonio los cursos formativos se transformaron conforme con las demandas del mercado-flexibilidad de la oferta encaminada a la dinámica veloz de la demanda.

Desde 1963, cerca de 3.500 trabajadores han asistido a clases horario nocturno a partir de 1980, alrededor de 600 jóvenes fueron colocados en los dos años de tiempo completo. Desde 1990, 70 adultos desempleados han asistido a cursos cortos de capacitación. En los cursos anuales (albañiles, carpinteros, albañiles / Pavimento, mantenimiento del territorio) participaron 300 inmigrantes (desde 1990). Otros cursos han nacido en la última década. Fueron 135 los participantes en el curso de maquinaria de construcción (desde 1995), 130 asistentes y promotores de obra (desde 1990), el 51 Project Manager (desde 1997). Entre 1994 y 1996, el SPEF ha capacitado a 56 albañiles, cortadores de piedra 16/30 pintores escultores, estucadores / (de los cuales 20 jóvenes empleados). Entre 1997 y 1999, salieron del SPEF 20 trabajadores de mantenimiento de jardines históricos, 20 restauradores de madera. En los años 1997-1998 se han capacitado 40 mecánicos electricistas para su inclusión en la construcción de las líneas de alta velocidad, entre 1996 y 1998, los participantes en el curso de la instalación y mantenimiento de terracota fueron 25. Desde 2000, el programa de entrenamiento asistieron 130 trabajadores. En el mismo año la escuela ha formado a 30 trabajadores calificados.

4.2 Scuola Edile di PerugiaLa Scuola Edile di Perugia

Fundada en 1961, es una entidad sin ánimo de lucro reconocida a nivel de la formación profesional en materia de rehabilitación y restauración del patrimonio cultural, administrado conjuntamente por los sindicatos de empresarios (ANCE, CNA, Confartigianato) y trabajadores (FILLEA, FILCA-CISL-UIL y FENEAL).

La Autoridad para la promoción institucional de la organización y la puesta en práctica, dentro de sus iniciativas territoriales, de formación para la cualificación, actualización y especialización de los trabajadores en la industria de la construcción y rehabilitación. La Escuela tiene, para la realización de sus actividades, dispone de las aulas, el laboratorio de informática y talleres de capacitación interna y externa. Los programas de formación están financiados con fondos públicos nacionales y comunitarios.

Las actividades de la Escuela están dirigidas a desempleados y en búsqueda de una formación que ofrece oportunidades de empleo y trabajadores que desean mejorar y actualizar sus conocimientos.

La oferta formativa que ofrece la Escuela consiste en:

- curso de formación inicial (curso para trabajadores en la restauración de la arquitectura tradicional y la construcción)
- cursos de formación continua y cursos de capacitación profesional (capacitación en el catálogo, curso para técnicos expertos en gestión de la contratación)
- cursos de educación superior (experto técnico en restauración de esculturas)
- cursos nocturnos (clases nocturnas de formación profesional para los albañiles, carpinteros y equipos de construcción, cursos nocturnos en idioma italiano) cursos de formación para el aprendizaje profesional (pintor-decorador del sector de la construcción)
- curso para trabajadores en la restauración de la arquitectura tradicional y la construcción – cursos integrados.

5. Visita de estudio

Se adjuntan algunas imágenes de las visitas técnicas realizadas en el marco del proyecto, con objeto de ilustrar el informe de visita a las entidades socias de Perugia y Florencia (Italia), entre el 23 y 25 de enero de 2012.

Se ha podido conocer de primera mano el funcionamiento de tres centros educativos que centran su ámbito de actuación en la restauración de edificios. Se ha obtenido información sobre la organización en Italia de la formación ocupacional, y de los métodos para promover la inserción profesional en el sector.

Se han realizado contactos con técnicos involucrados en la formación y rehabilitación del patrimonio, así como con representantes de los ayuntamientos, que está sirviendo de enlace para el intercambio de experiencias.

5.1 El caso italiano, el modelo de los entes bilaterales y gestión privada en escuelas de restauración

5.1.1 Los efectos de la crisis en el mercado de trabajo.

Desde el inicio de la crisis, se han perdido 250.000 puestos de trabajo en el sector de la construcción (que se elevan a 380.000 considerando también los sectores relacionados). Para ello existe una posibilidad de ayuda a nivel nacional ofrecida por el Instituto Nacional Italiano de la Seguridad Social a través de la "Cassa Integrazione Guadagni" (CIG) – es un fondo previsto por la ley laboral italiana, que consiste en una prestación económica a favor de los trabajadores suspendidos de la obligación de la realización de trabajos. El recurso a la CIG por parte de las empresas del sector de construcción continua siendo elevado: entre 2008 y 2010 el número de horas autorizadas en el sector se ha casi triplicado, pasando de 40 millones a más de 100 millones. En los primeros 10 meses del 2011 se registra un incremento adicional del 4,5% respecto al mismo período del año anterior.

5.1.2 La construcción en Italia.

La construcción en Italia es un sector históricamente y económicamente muy importante, en una crisis profunda, con contradicciones y fragilidad tiene carácter estructural, marcado por una significativa presencia de irregularidad y economía sumergida, criticado por su escasa preocupación medioambiental y por la seguridad de los trabajadores.

En parte para dar respuesta a estas debilidades nacen las Casse Edile y posteriormente las Scuole Edili y los Comitati per la Sicurezza. La primera experiencia tiene lugar en Milán hace más de 100 años, pero el desarrollo del “sistema de los entes bilaterales” experimenta su máxima expansión en los primeros años de las décadas de los 50 y 60, en el periodo de la grande construcción de post guerra, del boom económico y de las grandes transformaciones sociales y territoriales de Italia.

5.1.3 Los “entes bilaterales” en la construcción.

Por muchos factores, todos al final re-conducibles en gran medida a la exigencia de promover los derechos y la calidad del trabajo en sectores particularmente débiles y con la fuerte presencia de economía sumergida, en particular en la construcción para poner remedio en el aspecto de los derechos individuales y colectivos a un mercado de trabajo caracterizado por una elevada fragmentación productiva e inestabilidad en el empleo. Para reaccionar a las características de la organización del trabajo en la construcción: segmentación de cada fase del trabajo, recurso a la subcontratación, relaciones laborales a tiempo determinado, trabajo autónomo y cuasi subordinado.

Para conseguir tres objetivos:

- Continuidad en las remuneraciones,
- Estabilidad en empleo,
- Control del mercado de trabajo.

5.1.4 Mecanismo de financiación.

Las Casse Edili son financiadas con una contribución establecida de los contratos, que no puede superar el 3% de los elementos que componen en las retribuciones: 5/6 de la contribución corresponde a las empresas y 1/6 a los trabajadores (2,5%-0,5%). La cantidad global de los ingresos de las Casse Edili a nivel nacional supera los 600 millones de euros al año, para la masa salarial de cerca de 6.000 millones de euros, con un número de trabajadores de cerca 500.000, y casi 100.000 empresas.

5.1.5 Gestión de las Casse Edili.

Todos los entes bilaterales son paritarios y administrados de acuerdo a este principio (50% representantes de las empresas y 50% de los trabajadores). Los órganos de gestión son:

- Comité presidencial
- Comité de gestión
- Consejo de administración
- Sindicatos

Ilustración : Visita de campo. Trabajos de Restauración en Pieve del Vescovo. Perugia



Ilustración : Visita de campo. Futura sede de la Scuola Edile di Perugia



Ilustración : Encuentro con representantes Comune di Perugia.



Ilustración : Encuentro con Representantes de Cofindustria de Umbria.

5.1.6 Istituto de Arte i Restauro Spinelli (Palazzo Spinelli) asociación sin ánimo de lucro

Fue fundada en 1998 han sido identificadas las siguientes competencias que podría servir como punto de referencia en la hora de constituir escuela de restauración y rehabilitación en Almería:

1. Gestión de los activos de patrimonio cultural,
2. La investigación científica y los estudios,
3. Campañas de restauración, excavación documentación arqueológica y catalogación,
4. Restauración y conservación,
5. Los planes integrados de desarrollo turístico y cultural,
6. Los proyectos para la construcción de formación,
7. Edición e impresión publicaciones y estudios en el campo,
8. Organización de conferencias y reuniones temáticas,
9. Las actividades de capacitación y consultoría,
10. Organización de eventos artísticos y Fundada en el año 1998 cultural,
11. Proyectos de investigación europeos.

Todas las actividades permiten a contribuir al desarrollo desde el punto de vista de la economía y la gestión del Patrimonio Cultural en este sentido sector turístico desempeña papel imprescindible el canal de accesos a los bienes culturales existentes. Por otro lado, herramientas TICs sirven como el impulso para la política de difusión del patrimonio cultural a través de nuevos centros tecnológicos y multimedia (información de red, herramientas de modernización comunicación y marketing). Así mismo conjunto de las estrategias explicadas anteriormente ayuda a fomentar empleo, sobre todo el espíritu emprendedor y creación de los PYMEs con lo cual se establece firme dependencia entre sector de patrimonio cultural y el desarrollo sostenible local de la ciudad.

5.1.7 Modelo de gestión de los bienes culturales

Gestión, Protección, la Mejora de Bienes y Actividades Culturales consiste de los siguientes elementos:

- El patrimonio cultural (tangible e intangible) debe ser considerado desde el punto de vista antropológico algo universal.
- El patrimonio cultural es un recurso no renovable.
- Patrimonio = elemento de desarrollo



Ilustración : Visita al Istituto de Arte i Restauero Spinelli. Florencia



Ilustración : Visita a uno de los Cantieri de la Scuola Edile di Firenze



Ilustración : Encuentro con Representantes Comune di Firenze

El modelo seguido en la organización de los centros va a servir de guía para la configuración de la futura escuela a crear en el Mesón del Gitano. Es de señalar que se han visitado centros que responden a dos modelos totalmente distintos:

Istituto de Arte i Restauro Spinelli es un centro totalmente privado.

Las Scuole Edile son centros que responde a un modelo existente en toda Italia desde 1950, y que se caracterizan porque involucran en el consorcio gestor a representantes de los agentes sociales. Los sindicatos y las patronales aportan la mayor parte de la financiación y se encargan de la gestión diaria de estos centros (sistema de los entes bilaterales).

6. Buenas prácticas extraídas

6.1 Aspectos del valor añadido para el ayuntamiento de Almería

Involucración de los agentes sociales en la gestión y en la financiación: si se puede replicar el modelo italiano, esta circunstancia asegura que la formación proporcionada responda de forma clara a las necesidades del mercado laboral, mejorando su adecuación y promoviendo la inserción laboral. Los empresarios y los sindicatos deciden el contenido de la formación.

Flexibilidad en la organización de la actividad docente: a diferencia de lo que suele ocurrir en España, todos los centros visitados tienen una gran agilidad de funcionamiento, que les permite realizar la programación de sus actividades de un modo flexible, en periodos inferiores al año (permitiendo realizar cambios en la programación docente cuando existe la necesidad de actividades formativas).

Importancia de la faceta de práctica real: las escuelas visitadas además de llevar a cabo las actividades formativas, actúan como verdaderos centros de restauración- rehabilitación de edificios. Ello tiene como ventajas:

permitir que el alumnado se vea de forma temprana envueltos en una actividad profesional

posibilidad de obtener ingresos extraordinarios por parte de los centros para mejorar su financiación, de forma que su sostenibilidad no dependa en exclusiva de las aportaciones de patronal y sindicatos. Mediante el acceso de alumnado que paga con fondos propios su formación, haciendo más sostenible los centros formativos.

A su vez, los Centros pueden obtener financiación mediante la restauración y rehabilitación de obras cedidas por otras entidades. Existe en este punto una diferencia importante entre los dos sistemas de escuelas:

Escuelas privadas prestan servicios de restauración a todo tipo de entes. Cuando se trata de restauración de bienes de titularidad pública, los trabajos de restauración se conectan con la actividad docente (participación del alumnado) y los únicos costes repercutidos son los de los materiales empleados. Cuando se trata de restauración de bienes de titularidad privada la escuela funciona como cualquier otro operador económico, recibiendo a cambio de la prestación del servicio una retribución que incorpora el beneficio empresarial

Escuelas “edile”: realizan trabajos de restauración sólo sobre bienes de titularidad pública, de acuerdo al mecanismo descrito arriba. Obteniendo ingresos extraordinarios por parte de los propietarios de las obras.

Esta actuación laboral forma parte de la formación; el alumnado no recibe contraprestación económica por realizarla, pero sí se refleja en su certificado de profesionalidad, que además resulta obligatorio para ejercer ese tipo de trabajos.

Se ensayan conjuntamente técnicas tradicionales y de vanguardia, tutorizadas por personal técnico experto (como los métodos anti-sísmicos y el uso de la fibra de carbono en las bóvedas del Pieve del Vescovo)

Importancia de la dimensión internacional: las escuelas visitadas proporcionan formación no sólo al alumnado de sus ciudades, sino que son capaces de convertirse en foco de atracción para personas que desean formarse con procedencias muy variadas. La movilidad internacional de los estudiantes es un aspecto muy fomentado, con claros efectos en sus posibilidades de inserción, haciéndose especial hincapié en la importancia complementaria de los proyectos europeos de cooperación.

Los representantes de la administración de las ciudades visitadas muestran un claro enfoque estratégico: la rehabilitación del patrimonio y su revitalización son la base de su plan estratégico de recualificación urbana, económica y social. No quieren que se conviertan en “centros-museo”, o sólo de actividad universitaria (Perugia), sino que sean capaces de atraer vida social “real”, complejidad, identidad, y compatibilizarla con el atractivo turístico y cultural.

- Estos objetivos los hemos visto concretados en intervenciones de movilidad (Minimetro y paseo peatonal sobre el acueducto en Perugia), programa de atracción cultural y city-marketing en Perugia, o en la rehabilitación pública del antiguo complejo carcelario Le Murate en Florencia, convertido actualmente en foco vital de cultura y viviendas sociales.

6.2 Buenas prácticas transferibles al SAE

A diferencia de lo que ocurre en España, podemos encontrar en Italia una especialidad formativa que capacita a los trabajadores del sector de la construcción para llevar a cabo los trabajos de RESTAURACIÓN y REHABILITACIÓN de edificios en Centros Históricos. Esta formación, que tiene una duración superior al año alterna fases de educación en el centro

formativo, con fases de educación en la empresa (prácticas profesionales no retribuidas), lo que facilita la inserción laboral de los trabajadores. Es de destacar que si el alumnado no está suficientemente preparado, existe la posibilidad de volver al centro. Creemos que este sistema es un buen modelo a seguir, y que podría ser transferible al SAE.

El cheque formativo es un modelo utilizado en Italia para financiar la formación ocupacional similar al sistema de crédito formativo de la Fundación Tripartita. Si el crédito formativo en España funciona sólo con trabajadores en situación de empleo, el cheque formativo supone que cada trabajador (con independencia de que se encuentre o no ocupado) dispone de un crédito que puede destinar a su reciclaje. Creemos que este sistema evita la duplicidad de sistemas de formación, por un lado formación profesional para el empleo financiada por las regiones, y por otro lado la formación bonificada, con sistemas de gestión diferenciados. ya que en la actualidad existen dos sistemas de acceso a la formación. De este modo, tanto empleados como desempleados, accederían a la formación para el empleo mediante el sistema de cheque formativo, que entendemos hace que por una lado el alumnado valore aún más su formación y que elija la elección de los centros se realice conforme al sistema de mercado.

Para desincentivar la economía sumergida, la concesión de licencia de apertura municipal de los edificios rehabilitados, exige como paso previo un certificado emitido por las "Casse Edile" mediante el que se controla que todos los trabajadores involucrados en las obras de rehabilitación cuentan con certificado de profesionalidad correspondiente a la especialidad formativa.

Fórmulas para activar la oferta y dinamizar la demanda. En el mercado de trabajo hay demandantes de empleo (personas en desempleo o que quieren cambiar de empleo) que intentan que oferentes les compren los servicios que ofrecen. También, hay oferentes de empleo (empresas, entidades, organizaciones) que tratan de encontrar a demandantes que les ofrezca los servicios ajustados a sus necesidades y requerimientos. En ocasiones, demandantes y oferentes de empleo se encuentran, se produce el intercambio y se logra el equilibrio; en otras, aunque ambos se encuentran, no se efectúa el intercambio por diversas razones (no se conocen las características del servicio ofrecido por la persona demandante, no se cumplen los requerimientos de la oferta, o no se llega a un acuerdo con el precio, etc.). En otras circunstancias, incluso, no llegan a encontrarse demandantes y oferentes, porque les resulta difícil y costoso, aun cuando podrían haber llegado a un acuerdo. Pues bien, en respuesta a esta realidad,

son los agentes económicos públicos (servicios públicos de empleo) y privados (empresas de trabajo temporal, agencias privadas de colocación, bolsas de empleo, etc.) los que intermedian para que se produzca este tipo de intercambios, actuando de intermediarios y suministrando servicios de orientación e información que, tanto empresas como personas trabajadoras, tendrían dificultades para obtener por sí mismas, a un coste razonable. Las políticas de intermediación laboral, en general, tratan de facilitar el encaje entre las demandas de empleo de los desempleados o en búsqueda de empleo, y las necesidades de contratación del empresariado. Para ello, se facilita orientación e información a las demandantes de empleo a través de una Bolsa Continua Nacional del Trabajo, el equivalente al “Punto de Encuentro de Empleo” español, parece mostrar un compromiso más ambicioso al poderse encontrar en este portal tanto los trabajadores como los desempleados, las personas en búsqueda de empleo y los sujetos autorizados y/o acreditados. Esta plataforma denominada PIATTAFORMA PER LE POLITICHE ATTIVE “PLUS” que permite una trazabilidad del sistema de búsqueda de empleo similar al existente en el sector privado, como “infojobs” ó infoempleo, que en la actualidad realiza la mayor parte de los procesos selectivos.

7. OTRAS EXPERIENCIAS ANALIZADAS

ESCUELA TALLER



En 1985 comienza el Programa de Escuelas Taller en España. Posteriormente se añaden las Casas de Oficios y Talleres de Empleo, como programas similares con algunas características propias.

Han constituido un importante instrumento de formación y empleo, una herramienta para la conservación del patrimonio y un mecanismo de intervención social.

Especialmente atractivo resulta su enfoque teórico-práctico y su filosofía de “aprender un oficio, trabajando”.

Estos programas están regulados a nivel estatal y autonómico.

A nivel estatal: mediante dos Órdenes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 14 de noviembre de 2001, que regulan con carácter básico los programas de ET/ CO/TE y el programa de UPD.

A nivel de la CCAA de AND.

Fundamentalmente mediante la Orden de 5 de diciembre de 2006, que desarrolla los mencionados programas en virtud de las competencias transferidas para la gestión y control de los mismos, y para la concesión de ayudas públicas a proyectos para su ejecución.

Y también mediante la Resolución de la Dirección general de Fomento de Empleo del SAE, de 14 de julio de 2004, por la que se aprueba el Reglamento Marco de Régimen Interior de ET/CO/TE y UPD, en el que se desarrollan aspectos referentes a las entidades promotoras de proyectos, comisiones mixtas de selección, así como requisitos, perfiles y procedimientos para la selección de alumnos, del personal directivo, docente y de apoyo, y funciones de la UPD en colaboración con el SAE.

Definición, beneficiarios y destinatarios

Las Escuelas Taller y las Casas de Oficios y TE son centros de trabajo y formación

Los proyectos Se definen como una eficaz medida de inserción en el mercado de trabajo a través de la cualificación y profesionalización de las personas desempleadas, mediante la formación en alternancia con el trabajo y la práctica profesional, y mediante el desarrollo de tareas de acompañamiento e inserción.

Se trata de realizar un proyecto temporal con personas desempleadas, que consiste en realizar un trabajo (obra o servicio) para la comunidad, a la vez que reciben formación en ese oficio y en tareas que favorezcan su inserción laboral al finalizar el mismo.

Los proyectos pueden ser promovidos por:

Corporaciones Locales de la CCAA de AND., y organismos autónomos y entidades con competencias en materia de promoción de empleo dependientes de las mismas y de su titularidad

Consorcios y entidades de derecho público con sede en la CCAA de AND.

Y Asociaciones, Fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro con sede en el ámbito territorial de la CCAA de AND.

Los destinatarios son:

Personas desempleadas no ocupadas, registradas en las oficinas SAE

Se consideraran como colectivos preferentes: mujeres/ usuarios de Andalucía Orienta que tengan incluido en su itinerario de inserción la especialidad de la ET/CO/TE / demandantes de empleo de larga duración / o en riesgo de exclusión / o personas con un grado de discapacidad de al menos 33% / minorías étnicas / inmigrantes legalmente documentados / los jóvenes entre 16 y 23 años sin formación reglada en esa ocupación / y no haber participado anteriormente en más de uno de estos programas

la principal diferencia entre los programas se deriva de la edad de los desempleados a los que se destina y de su duración temporal, distinguiendo:

escuelas-taller: destinado a desempleados menores o igual a 25 años, son proyectos de hasta 2 años de duración; repartidos en 6 meses de formación en el que los alumnos perciben una beca de formación (aprox. 6€/día) y el resto de formación alternada con el trabajo, en el que son contratados preferentemente bajo la modalidad de contrato para la formación, (con un sueldo incentivado del 75% el salario mínimo interprofesional)

casas de oficio: también para desempleados menores o igual a 25 años, son proyectos de 1 año de duración; repartidos en 6 meses de formación y 6 de formación alternada con el trabajo, con las mismas modalidades de contrato y salarios en cada periodo que el programa de Escuela Taller.

Taller de empleo: destinado a desempleados mayores de 25 años, son proyectos de hasta 1 año de duración; de formación alternada con el trabajo en todo el periodo, en el que los alumnos son contratados bajo la modalidad de contrato para la formación, (con un sueldo aprox. 1,5 veces el salario mínimo interprofesional).

Los proyectos de ET/CO/TE se caracterizan por la existencia de tres aspectos íntimamente interrelacionados: formación-trabajo e inserción

Formación: los alumnos-trabajadores serán formados en una especialidad adecuada para el trabajo que van a realizar. En la fase de proyecto se realizará un plan formativo correspondido con las unidades de obra o servicio a realizar. Las especialidades e itinerarios formativos se ajustarán a los Reales Decretos de los Certificados de Profesionalidad aprobados, con objeto de que pudiera ser viable su convalidación.

Además en todos los proyectos se impartirán unos módulos obligatorios con carácter complementario, con la siguiente duración mínima: Módulo de alfabetización informática-30 horas. / Módulo de PRL-30 h. salvo en proyectos con especialidades de construcción (RD 1627/97) que serán 50h. mínimo / Módulo de sensibilización medioambiental -10h. / Módulo de fomento de la actividad emprendedora-10 h. / Módulo de igualdad de género-10 h. / Módulo de igualdad para colectivos desfavorecidos-10 h.

Para los alumnos-trabajadores de ET/CO/TE que no posean el título de Graduado Escolar, se organizarán programas específicos para proporcionarles una formación básica adecuada, y dentro de las horas del proyecto.

Trabajo: la obra o servicio a realizar debe ser de utilidad pública o social, estar Interrelacionada con la especialidad formativa y ser adecuada para el perfil de los desempleados del territorio de actuación. La entidad promotora

deberá aportar la documentación acreditativa de la titularidad jurídica del objeto de actuación y su disponibilidad para la obra o servicio, con las autorizaciones o permisos que sean necesarios o compromiso de aportarlos antes del comienzo. Si es privada deberá realizarse una cesión para su uso público, a no ser que el Titular de la D.G. de Fomento de Empleo del SAE no lo considere necesario debido a su justificado carácter social. Se trata de una experiencia laboral real para los desempleados participantes.

Inserción: es la razón de ser del programa. Para ello, previamente, en el proyecto se habrá justificado la conveniencia de esa especialidad de formación y trabajo para facilitar la inserción laboral de los alumnos-trabajadores en ese territorio. Además, durante su ejecución recibirán orientación, asesoramiento para la búsqueda de empleo, información laboral y profesional, así como formación empresarial.

Y durante al menos seis meses después de su finalización, la entidad promotora debe continuar prestándoles asistencia técnica para su búsqueda de empleo por cuenta ajena o establecimiento por cuenta propia.

incentivos: convocatoria de ayudas, subvenciones, plazos, requisitos,...

La Consejería de Empleo establece ayudas para la ejecución de proyectos en el marco de estos programas, mediante una convocatoria anual establecida actualmente en el mes de enero que vaya a iniciarse su ejecución.

La normativa detalla los conceptos subvencionables, el procedimiento de pago y de justificación de los gastos.

Las ayudas incluyen una financiación que se calculará en base al número de alumnos aprobado, y que consta de un módulo-A que cubre gastos de salarios de los alumnos durante la fase de trabajo y las becas para el periodo exclusivo de formación y también salarios del personal directivo, docente y de apoyo que se contrate. También incluye un módulo-B mediante el cual pueden abonarse gastos generales y de funcionamiento del proyecto.

Para optar a las ayudas, las entidades promotoras interesadas deberán presentar en el plazo de convocatoria la solicitud con la documentación administrativa, certificados y compromisos necesarios para su ejecución. Además deberán aportar una memoria que incluya el presupuesto de ingresos y gastos, y que describa el proyecto en sus aspectos de formación, trabajo, y estrategia de inserción. En el caso de obras de construcción o que su objeto lo requiera, se aportará proyecto básico firmado por técnico

competente, y el ESS preceptivo, y fechas previstas de inicio y fin.

Para la ejecución del programa se contratará personal directivo, docente y de apoyo. Los perfiles y requisitos adecuados para su selección los definirá la comisión mixta entre el SAE y la entidad promotora que se cree para cada proyecto, y se basará en el Reglamento Marco de Régimen Interior de ET/CO/TE y UPD (Resolución de 14 de julio de 2004), donde además se describen requisitos, obligaciones y deberes de los alumnos-trabajadores, y procedimiento para su selección, y funciones de la UPD en colaboración con el SAE.

Entre los problemas actuales, destacan:

Es uno de los recursos que exigen mayor inversión económica pública entre las políticas activas de empleo.

Sus resultados de inserción laboral no son están siendo los esperados.

Habitualmente falta verdadero interés y motivación del alumnado para aprovechar este programa como inicio de su vida laboral, o base para una iniciativa de autoempleo.

Las entidades promotoras (entidades locales y asociaciones fundamentalmente) no suelen dedicar recursos a estrategias de empleo a medio plazo, al seguimiento de los alumnos, a la implicación del empresariado local y a proporcionar valores añadidos.

ESCUELA TALLER DE BOGOTÁ



www.escuelataller.org

En 1985 comienza el Programa de Escuelas Taller en España. En 1990 se comienza a exportar fuera de España, por parte de la actual Agencia Española de Cooperación Internacional (AECID) como recurso de cooperación internacional, que traslada la filosofía y aspectos generales del programa, pero con cierto margen de adaptación en cada país.

En 2006, la AECID financia en un 70% la creación de la ET de Bogotá, aunque anuncia su paulatino retiro que se concretará en 2014. Desde ese momento la mayoría de las Escuelas Taller de Iberoamérica han buscado fuentes alternativas de financiación y métodos eficientes de funcionamiento independientes de las ayudas.

El interés de la ET de Bogotá está en los recursos innovadores y decisiones adoptadas para su gestión, que contrastan con el frecuente “encorsetamiento” normativo del programa en España, y que además están dando unos excelentes resultados de inserción y reconocimiento social poco habituales actualmente en nuestra nación.

Entre sus características, destacan:

Los alumnos/as no cobran. Aunque realicen trabajos para la sociedad, mientras se forman no perciben salario. A cambio, al terminar se les ofrece colaborar con la empresa de la escuela, donde realizan servicios o venden a terceros, y por los que sí reciben retribución.

Se selecciona a los alumnos/as. Se les examina de conocimientos básicos y pasan una entrevista. Su problemática social y motivación real resulta crucial para su selección.

La Escuela tiene una estructura permanente de nueve personas. Los salarios de este personal se sufragan con la actividad privada de la Escuela, con metas económicas e incentivos que ha llevado a fortalecer una cultura emprendedora entre profesores y alumnos.

La ET Bogotá es una entidad privada bajo la forma jurídica de Fundación (FETB) con participación público-privada; en 2013 el Ministerio de Cultura de Colombia aportará un 30%, la AECID un 20% y la FETB un 50% del presupuesto total anual.

Se realizan numerosas iniciativas para mejorar la capacitación humana de los alumnos/as y la implicación de la sociedad en la actividad de la FETB.

Existe aportación económica y donación en especie de empresas privadas, que bajo la forma de “Asociación de Amigos de la Escuela” colaboran mediante ingeniosas fórmulas al objetivo de reconvertir jóvenes en alto riesgo social.

Se ha creado una empresa propia (El Taller S.A.S) que ofrece servicios externos

para clientes públicos y privados, realizados por los monitores y por los alumnos licenciados. Tiene actualmente siete personas en nómina y emplea a 23 alumnos licenciados. El personal de la Escuela también participa en la empresa y por ello puede obtener ingresos adicionales.

También se ofrecen cursos libres de formación para la sociedad, que se certifican por horas, y con los que se obtienen ingresos adicionales y se paga a los profesores. (ejemplos: taller de elaboración de juguetes, cursos de torno armado, técnico en construcción y montaje de escenarios,...)

Actualmente tienen tres talleres de cocina con 25 alumnos cada uno. Uno de carpintería con 20 alumnos y otro de construcción con 15. La duración es de 18 meses para obtener un Certificado Técnico Laboral reconocido por la Secretaría de Educación de Bogotá. La inserción laboral es del 90%.

CENTRO DE LOS OFICIOS DE LEÓN



www.centrooficios.com

El Centro de Oficios de León nació como Escuela Taller en 1987. A partir de 1998 evoluciona hacia un nuevo modelo de gestión dirigida a la recuperación de oficios tradicionales.

Se trata de una escuela municipal, financiada por el Ayuntamiento de León y por las matrículas de sus cursos, aunque también están involucradas algunas Cajas de Ahorros.

Es un referente nacional por la calidad de sus cursos, muy demandados por artesanos y profesionales de todo el país.

Entre sus características, destacan:

Un profesorado de prestigio, que resulta uno de sus mayores atractivos.

Lleva aparejada una labor de investigación que edita publicaciones monográficas sobre guías prácticas de materiales y técnicas de interés para la

rehabilitación, que colaboran en el interés y prestigio exterior del Centro.

La implicación de la ciudad de León y su patrimonio histórico-artístico. Se valora y reconoce como un recurso para el impulso del turismo cultural. Realizan trabajos reales para el Ayuntamiento y otras entidades.

Imparte una gran variedad de cursos, adaptados a diversos tipos de alumnado:

Diurnos: de Lunes a Viernes de 8.00-15.00h. 2 cursos de Octubre a Junio / precio aprox. 550€ por alumno / para mayores de 16 años.

Cursos de verano: de 1 semana, horario de mañana y tarde / precio de matrícula aprox. 390€ / en 2011 tuvieron 146 alumnos.

Cursos Monográficos: de Jueves a Domingo. En grupos pequeños / precio de matrícula aprox. 225€

Entregan un diploma acreditativo, especificando las materias teóricas y prácticas de la formación.

CENTRO DE OFICIOS DE VITORIA



Web:

El Centro de los Oficios del Casco Viejo de Vitoria nació en 2009 como un proyecto ambicioso de revitalización urbana, social y económica del centro histórico. Se promovió por la Agencia de Revitalización Integral de la Ciudad Histórica (ARICH), ente creado por el Ayuntamiento de Vitoria para gestionar diversos programas de rehabilitación y muchas de sus actuaciones constituyen un referente nacional.

Se trata de un modelo de escuela basado en el programa nacional de Escuelas Taller, pero con algunos aspectos en su planteamiento que constituyen valores añadidos. Entre ellos, destacan:

Existe un coordinador permanente y de prestigio, que relaciona unitariamente

los distintos programas formativos, actuaciones y proyectos

Búsqueda de diversas fuentes de financiación complementarias en el gobierno regional, fondos europeos, y participación en redes con otros centros de oficios europeos y de Iberoamérica de los que se beneficia el alumnado y profesorado.

Actúa como una herramienta para la estrategia de revitalización del Centro Histórico. Su marco de actuación es el patrimonio de la ciudad medieval, y sus alumnos/as son preferentemente de esta zona de la ciudad.

Selecciona a los alumnos/as beneficiarios con prueba de nivel y entrevista.

Combina los programas de Escuela Taller con otros programas. Ofrece un ciclo completo de tres años más uno de excelencia.

ANÁLISIS COMPARATIVO DE EXPERIENCIAS	Nombre centro	Organización	Tipología	Modalidad de acción	Alumnos	Formación	Financiación	Beneficiarios	Acciones	Impacto
CENTRO ALBAZÁN Ciudad	Centro de Oficios SAB-APLA Medieval	14.000€ anuales 14.000€ anuales 14.000€ anuales	Taller ET ET	JARDI 30% ETI 70% ETI 30%	alumnos 10 alumnos 100 alumnos 100 alumnos 100 alumnos	AlbaZán Taller Escuela Taller Escuela Taller Escuela Taller	Taller Escuela Taller Escuela Taller Escuela Taller Escuela Taller	Formación de oficios Formación de oficios Formación de oficios Formación de oficios Formación de oficios	Formación de oficios Formación de oficios Formación de oficios Formación de oficios Formación de oficios	Formación de oficios Formación de oficios Formación de oficios Formación de oficios Formación de oficios
CASA ESTE Plaza de ET	Centro de Oficios Plaza de ET	10.000€ anuales 10.000€ anuales	ET ET	ETI 100%	10 alumnos 10 alumnos	Escuela Taller Escuela Taller	Escuela Taller Escuela Taller	Formación de oficios Formación de oficios	Formación de oficios Formación de oficios	Formación de oficios Formación de oficios
CASA ESTE Plaza de ET	Centro de Oficios Plaza de ET	10.000€ anuales 10.000€ anuales	ET ET	ETI 100%	10 alumnos 10 alumnos	Escuela Taller Escuela Taller	Escuela Taller Escuela Taller	Formación de oficios Formación de oficios	Formación de oficios Formación de oficios	Formación de oficios Formación de oficios
PALACIO SPINELLI Plaza de ET	Centro de Oficios Palacio de ET	10.000€ anuales 10.000€ anuales	ET ET	ETI 100%	10 alumnos 10 alumnos	Escuela Taller Escuela Taller	Escuela Taller Escuela Taller	Formación de oficios Formación de oficios	Formación de oficios Formación de oficios	Formación de oficios Formación de oficios
CENTRO DE LAS OFICINAS DE LEÓN	Centro de Oficios Plaza de ET	10.000€ anuales 10.000€ anuales	ET ET	ETI 100%	10 alumnos 10 alumnos	Escuela Taller Escuela Taller	Escuela Taller Escuela Taller	Formación de oficios Formación de oficios	Formación de oficios Formación de oficios	Formación de oficios Formación de oficios
CENTRO DE OFICINAS VITORIA	Centro de Oficios Plaza de ET	10.000€ anuales 10.000€ anuales	ET ET	ETI 100%	10 alumnos 10 alumnos	Escuela Taller Escuela Taller	Escuela Taller Escuela Taller	Formación de oficios Formación de oficios	Formación de oficios Formación de oficios	Formación de oficios Formación de oficios
ESCUELA TALLER (ET) Escuela Taller	Escuela Taller Plaza de ET	10.000€ anuales 10.000€ anuales	ET ET	ETI 100%	10 alumnos 10 alumnos	Escuela Taller Escuela Taller	Escuela Taller Escuela Taller	Formación de oficios Formación de oficios	Formación de oficios Formación de oficios	Formación de oficios Formación de oficios
ESCUELA TALLER (ET) Escuela Taller	Escuela Taller Plaza de ET	10.000€ anuales 10.000€ anuales	ET ET	ETI 100%	10 alumnos 10 alumnos	Escuela Taller Escuela Taller	Escuela Taller Escuela Taller	Formación de oficios Formación de oficios	Formación de oficios Formación de oficios	Formación de oficios Formación de oficios

TABLA ESQUEMA-COMPARATIVO -RESUMEN DE LAS EXPERIENCIAS ANALIZADAS

8. Recomendaciones a nivel nacional y regional sobre la Intermediación laboral

Desde hace tiempo los Servicios Públicos de Empleo se están abriendo a la tecnificación y modernización de la actuación administrativa en su vertiente de producción jurídica adaptándose permanentemente a las revoluciones tecnológicas. La utilización de Internet como vía –casi principal para mostrar sus ofertas y demandas de trabajo se considera como una buena práctica.

En Italia, el artículo 15 del D.lgs.10 settembre 2003 n. 276 (Legge Biagi) ha regulado la denominada Bolsa Continua Nacional del Trabajo (Borsa continua nazionale del lavoro). La Bolsa, disponible en línea, está basada en la información proveniente de la red de centros regionales, que cooperan entre ellos, y que a su vez es facilitada al Ministerio de Trabajo y al Instituto de la Seguridad Social. A través del intercambio de información y de la cooperación entre entidades regionales y central se consigue la integración de los bancos de datos del sistema así como una circulación eficaz de la información que es necesaria para hacer converger las demandas y las ofertas de trabajo a nivel de todo el territorio nacional. La característica de este sistema es que el portal de Internet se convierte en un “punto de encuentro” abierto a todos los ciudadanos, trabajadores en busca de mejores empleos, desempleados o en búsqueda de empleo, y sujetos autorizados y/o acreditados⁴. En el portal de Internet los ciudadanos tienen disponibles diversas funcionalidades: consultar libremente las ofertas de trabajo; consultar informaciones acerca del mercado de trabajo (normativa, tipos de figuras contractuales, direcciones, etc.);

4. En Italia, el d.lgs. n. 276/2003 ha introducido un sistema de “acreditación” regional para las “Entidades Colaboradoras”. Se lleva a cabo un control de éstas, y el sistema de acreditación es definido como el procedimiento mediante el cual las Regiones reconocen a un operador, público o privado, la idoneidad para poder llevar a cabo servicios al empleo en los ámbitos regionales de referencia, aunque mediante recursos públicos, y poder participar de forma activa en las redes de servicios para el mercado de trabajo con particular referencia a los servicios de encuentro entre ofertas y demandas de trabajo. Es decir, existen, por un lado, entidades “acreditadas”, que todas ellas realizan un servicio público y son disciplinadas por la legislación regional en el respeto de los principios fundamentales de la legislación estatal. Con estas Entidades se está imponiendo a la Administración a que de la posibilidad para que algunas actividades realicen otros sujetos externos; por otro lado, existen las entidades “autorizadas”, mediante las cuales el Estado habilita a operadores, públicos y privados para el desarrollo de la actividad de suministro de mano de obra, intermediación, selección y búsqueda de personal y recolocación. Véase VARESI, P.A.: “Il nuovo sistema di collocamento e di servizi per l’impiego nella riforma del mercato del lavoro”, VV.AA. (a cura di Magnani, M.; Varese, P.A.): Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali. Commentario ai Decreti Legislativi, n.276/2003 e n. 251/2004, G. Giappichelli Editore, Torino, 2005, pp. 35 y ss.

introducir directamente, y sin necesidad de intermediarios, su propia candidatura en el portal; acceder a las ofertas de trabajo de interés; actualizar e imprimir el propio currículum en formato europeo y el currículum formativo; y solicitar servicios a los intermediarios. Por su parte, las empresas pueden realizar las siguientes gestiones: consultar las candidaturas disponibles; recoger informaciones y consultar documentación sobre las tendencias y normativa del mercado de trabajo; publicar anuncios de trabajo y recibir las candidaturas de los trabajadores; examinar y seleccionar a los ciudadanos que tengan un perfil profesional adecuado a sus necesidades, Por último, los intermediarios públicos y privados autorizados y/o acreditados también pueden acceder al portal a fin de: visualizar y publicar anuncios relativos a las solicitudes del personal laboral de parte de empresas; utilizar las candidaturas de los trabajadores para la búsqueda de personal y para señalar los perfiles profesionales a las empresas; procesar los datos de las candidaturas y de las ofertas de trabajo recaudadas; desarrollar los servicios en cooperación con la red pública y compartir la información; compartir recursos, noticias, documentación y soluciones operativas.

8.1 Análisis de validación

El contraste de estas prácticas con los criterios de verificación permite afirmar que estamos en presencia de prácticas de carácter innovador, pues suponen una mejora en la gestión del mercado laboral. Las prácticas puestas en marcha en estos países se vislumbran como eficaces, al avanzar todas ellas en la mejora de la convergencia y conocimiento de las demandas y ofertas de empleo, permitiendo que el desconocimiento pueda convertirse en un factor limitador de posibles contrataciones laborales. Puesto que la puesta en funcionamiento no parece revestir un gasto desmesurado respecto de los resultados que se pueden conseguir, las prácticas se pueden considerar como eficientes. Su carácter replicable se puede deducir del hecho de que en España, fruto de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos, se ha creado en el Sistema Nacional de Empleo un “punto de encuentro de empleo”, como servicio del Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN) en colaboración con el Sistema Nacional de Empleo que permite al ciudadano tener un punto de encuentro para establecer una relación abierta entre empresas ofertantes y demandantes de empleo (<https://puntodeencuentro.sepe.es>). También la mayor parte de los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos cuentan en su página Web con un servicio de búsqueda de empleo on-line. E incluso ya desde el Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, hacía referencia a la modernización del Servicio Público de Empleo Estatal, en el que se establecía un compromiso para modernizar el Servicio Público de

Empleo Estatal creando Oficinas virtuales de empleo. En definitiva, el Sistema Nacional de Empleo (bien a través del Servicio Público de Empleo o bien a través de los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos) ya cuenta con páginas web de Intermediación Laboral. Ahora bien, se han detectado en algunos países aspectos innovadores con respecto al “Punto de encuentro de Empleo” en España.

Con respecto a Italia, resulta conveniente analizar las potencialidades para mejorar la gestión del mercado de empleo de la Bolsa Continua Nacional del Trabajo, pues parece mostrar un compromiso más ambicioso que el “punto de Encuentro de Empleo”, al poderse encontrar en este portal de empleo tanto los trabajadores, los desempleados, las personas en búsqueda de empleo, y los sujetos autorizados y/o acreditados.

8.2 Análisis de inclusión de la práctica entre las competencias autonómicas de Andalucía

La práctica analizada queda enmarcada en la política de empleo denominada intermediación laboral. El Tribunal Constitucional (STC 195/1996, de 28 de noviembre, antecedente 4º) ha encuadrado esta materia en el artículo 149.1.7 CE al indicar que “colocación, fomento del empleo y formación profesional ocupacional son “estadios previos” al contrato de trabajo o a la relación laboral, que deben o pueden preceder a ésta, cuya constitución en todo caso, favorece”. Es decir, la materia de intermediación queda comprendida en lo que el Tribunal Constitucional denomina como “colocación”. Al formar parte la intermediación laboral de las competencias exclusivas del Estado a que se refiere el art. 149.1 CE, la Comunidad Autónoma de Andalucía carece de competencias legislativas para la instauración de la práctica analizada. Ahora bien, en virtud del artículo 149.1. 7 CE, la Comunidad Autónoma de Andalucía puede llevar a cabo labores de aplicación, vigilancia y realización de un control sobre la aplicación de la normativa llevada a cabo por el Estado. En nuestra opinión, teniendo en cuenta que la instauración de la página web de intermediación laboral no supone una actuación legislativa, sino únicamente la mejora de una aplicación informática del Servicio Andaluz de Empleo en materia de intermediación que ya existe en la actualidad, es posible entender que la instauración de esta práctica no desborda las competencias de aplicación y vigilancia de que dispone la Comunidad Autónoma de Andalucía en este ámbito. Además, la mejora tecnológica, si bien en este caso va relacionada con la Intermediación Laboral, aparece estrechamente relacionada con la finalidad de la atención a los ciudadanos como factor decisivo de la calidad de los Servicios que se prestan en el Servicio Andaluz de Empleo, y va orientada a garantizar una respuesta integrada a las necesidades

de la ciudadanía. Destacamos la principal normativa en materia de mejora de la calidad de los servicios y atención a la ciudadanía: Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía. (Boja. Núm. 215 de 31 de octubre); Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos, (BOE núm. 150 de 23 de junio); Decreto 183/2003, de 24 de junio, por el que se regula la información y atención al ciudadano y la tramitación de procedimientos administrativos por medios electrónicos (Internet). (Boja núm. 134 de 15 de julio).

No obstante, conviene advertir que la competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía que afirmamos no impide a la posibilidad de que la misma práctica pueda ser de aplicación por el Servicio Público de Empleo Estatal. Creemos que a través del uso de formatos electrónicos compatibles sería posible, y conveniente, mantener una adecuada relación entre las web estatal y autonómica de intermediación laboral. Ésta es la línea marcada por la Estrategia Española de Empleo 2012-2014, que fija como objetivo el fortalecimiento y modernización de los servicios públicos de empleo y uso de la Administración electrónica, siendo necesaria la disposición de un espacio web compartido por todos los miembros del Sistema Nacional de Empleo, donde se puedan consultar las distintas ofertas formativas y de servicios, dando lugar a una información universal.

9 Recomendaciones para programación de una especialidad formativa

Introducción

Conscientes por un lado de las necesidades formativas existentes en el área de Restauración y Rehabilitación de edificios en Centros históricos y por otro de la necesaria recualificación profesional de los trabajadores desempleados pertenecientes al sector de la construcción, se propone a continuación una acción formativa que de cobertura a las materias necesarias a impartir para capacitar a dichos trabajadores en la realización de labores profesionales propias de la Restauración y Rehabilitación de edificios.

La propuesta didáctica realizada se enmarca en el ámbito profesional de la Restauración y Rehabilitación, considerando los distintos grados de intervención a llevar a cabo en edificios como son: La preservación (con el fin de prevenir el deterioro del inmueble), la conservación (para detener los mecanismos de alteración o impedir que surjan nuevos deterioros), la restauración (para restablecer la unidad formal y la lectura del bien en su totalidad) y el mantenimiento (para evitar que un edificio intervenido vuelva a deteriorarse).

Denominación del curso

Auxiliar Técnico de Obra de Restauración y Rehabilitación.

Tipo:

Ocupación.

Objetivo general

- Capacitar en la ejecución de labores auxiliares de intervención en edificios.

Objetivos específicos

- Conocer la conceptualización, marco normativo y principios teóricos fundamentales en la Restauración y Rehabilitación de edificios.

- Analizar los tipos de condicionantes que puedan producirse en cada caso concreto.
- Conocer y analizar los distintos grados y tipos de intervención en los procesos de Restauración de edificios.
- Conocer los factores que inciden y los procedimientos técnicos a aplicar en la Preservación y Conservación del patrimonio histórico, con el fin de prevenir o bien detener todo deterioro.
- Conocer y reconocer los materiales de construcción tradicionales y actuales empleados.
- Conocer y dominar las principales técnicas empleadas tradicionalmente así como en la actualidad en la restauración de edificios.
- Conocer y ejecutar las acciones de mantenimiento, cuyo fin es evitar que un edificio histórico intervenido vuelva a deteriorarse.
- Aplicar los contenidos teóricos, prácticos y actitudinales propios de dicho área profesional en un contexto real.

Contenidos

1.- Restauración y Rehabilitación de edificios.

- 1.1.- Conceptualización.
- 1.2.- Marco Normativo.
- 1.3.- Principios teóricos fundamentales.
- 1.4.- Tipos de Condicionantes: Económicos, tecnológicos, normativos, temporales, climatológicos, sociales y culturales.

2.- Grados de intervención.

- 2.1.- Preservación.
- 2.2.- Conservación.

2.3.- Restauración.

2.4.- Mantenimiento.

3.- Principales Tipos de Intervención.

3.1.- Liberación.

3.2.- Consolidación.

3.3.- Reestructuración.

3.4.- Reintegración.

3.5.- Integración.

3.6.- Reconstrucción.

4.- Causas y Tipos de agentes que inciden en la Preservación y Conservación de los edificios.

4.1.- Causas de alteración: extrínsecas e intrínsecas.

4.2.- Tipos de agentes causantes.

4.3.- Procedimientos técnicos aplicables.

5.- Materiales de construcción propios de la Restauración y Rehabilitación de edificios.

5.1.- Tipo de materiales empleados en la estructura constructiva: piedra, ladrillo, adobe, madera, mortero, y en la estructura decorativa: madera, piedra, ladrillo, argamasa, yesería, ...etc.

5.2.- Propiedades, características y funcionamiento de los materiales de construcción.

5.3.- Ventajas e inconvenientes de los distintos tipos de materiales.

6.- Técnicas propias de la Restauración y Rehabilitación de edificios.

6.1.- Técnicas tradicionales.

6.2.- Técnicas actuales.

6.3.- Ventajas e inconvenientes que presentan las distintas técnicas.

7. - Mantenimiento de edificios.

7.1.- Necesidad de una inspección posterior.

7.2.- Mantenimiento preventivo y reparaciones menores.

8.- Seguridad, Higiene y Medio Ambiente.

8.1.- Seguridad e Higiene en la actividad profesional.

8.2.- Buenas Prácticas Medioambientales.

9.- Prácticas Profesionales No Laborales.

10 MODELOS DE ESCUELA DE ECORESTAURACIÓN PARA ALMERÍA

A la luz de las experiencias y buenas prácticas analizadas, y en el contexto del proyecto de reflexionar sobre una propuesta de Escuela de Eco restauración para Almería, se proponen tres modelos, comentando sus características, claves fundamentales y retos para su aplicación en Almería que ayuden a valorar su idoneidad y viabilidad. Todo ello con el objetivo de poder iluminar la decisión sobre la mejor escuela posible a día de hoy en Almería.

MODELO 1: REFERENTE NACIONAL

Ideario: Una escuela de eco-restauración con cursos específicos muy valorados, que constituya uno de los mejores lugares donde aprender esa disciplina, y por ello pueda atraer alumnos interesados de cualquier parte de España o de Europa, y ser un referente en formación para las empresas del sector.

Relacionado con algunas características del Centro de Oficios de León, Centro Albayzin, Escuela del Mármol en Fines, o Palacio Spinelli en Florencia.

Alterna los cursos privados de prestigio con los procedentes de las políticas activas de empleo. Pero en cualquier caso constituyen un referente nacional en su campo. O son consorcios-escuela financiados en gran parte por la administración regional, o son centros que el patrimonio de su ciudad constituye un atractivo cultural.

CLAVES:

- Ser un referente por la calidad de los cursos significa invertir permanentemente en muy buen profesorado, maquinaria, instalaciones, y recursos.
- Pero el prestigio se adquiere además si se integra la ciudad como recurso, es decir; su patrimonio, turismo cultural, empresas de prestigio...ligado a la Escuela. Sólo entonces puede resultar atractivo para alumnos de fuera de la ciudad; que acudirían interesados por la escuela y por su contexto inmediato (“quiero aprender esto precisamente aquí”)
- El ser referente en la materia traerá consigo una alta inserción profesional.

ASPECTOS A CONSIDERAR PARA SU APLICACIÓN EN ALMERÍA

- Se ha visto que requieren una gran inversión inicial y anual: en recursos físicos y humanos.
- Por otra parte, Almería es una ciudad pequeña, demasiado lejos de los grandes circuitos de innovación y movimiento cultural que protagonizan las grandes ciudades. Posiblemente sería muy difícil atraer a grandes profesionales para residir, trabajar y ser formadores. Quizá la única solución sería ir a la fórmula de las universidades americanas de “profesores invitados”; esto es; llamar a profesionales muy reconocidos a que impartan enseñanzas diversas durante muy cortos periodos de tiempo, y ellos mismos servirían de componente de atracción y referencia. Ello supone unos medios físicos-instalaciones y recursos muy buenos. Los mejores.
- En la provincia ya existe un Centro de Referencia (Escuela del Mármol) en una industria de construcción muy concreta; con una gran inversión en maquinaria y en su funcionamiento anual, fundamentalmente por el gobierno regional (Junta de Andalucía). Sería difícil justificar otro tratamiento similar en la misma pequeña provincia. Habría que potenciar elementos diferenciadores, y con fuentes alternativas de financiación.

MODELO 2: CONVENCIONAL+

Ideario: Una escuela de eco-restauración permanente y dirigida tanto a desempleados como al reciclaje de trabajadores y profesionales. Fomenta su autonomía de las ayudas públicas con métodos de gestión público-privado y mediante la prestación de servicios. Trabaja con imaginación para aportar valores añadidos que lo constituyen en referente a nivel local.

Relacionado con algunas características de las experiencias analizadas de las Escola Ediles italianas, la Escuela de Oficios de Vitoria, o la Escuela Taller de Bogotá.

Una escuela “convencional” sería la que habitualmente se crea para gestionar un programa de empleo-formación tipo ET/CO/TE, con sus características y limitaciones derivadas de su normativa y financiación temporal.

La escuela “convencional + ” podría ejecutar algunos programas de políticas activas de empleo, pero sin limitarse a ellos, sino que aportaría además cierta

estabilidad del profesorado y administración entre programas, aprovechamiento para otro tipo de formación fuera de ese horario, búsqueda de recursos y métodos de gestión que le independicen de las ayudas públicas, implicando a los agentes sociales, culturales y empresariales locales en el apoyo e incluso en los contenidos de la formación, participando en los retos de la ciudad y fomentando otros valores añadidos.

CLAVES:

- Se trataría de aprovechar las instalaciones existentes y complementar su infraestructura para impartir especialidades que resulten de interés. La inversión principal no obstante sería introducir un método de gestión y funcionamiento innovador que las relacione unitariamente, las aproveche en todos los horarios y para diversos colectivos destinatarios.
- Se debe contar con un personal mínimo para su funcionamiento y administración permanente. Podrá aumentarse con profesorado específico adscrito a cada curso.
- La implicación de los agentes locales requiere una inversión para actuar en temas que interesen a la ciudad. Organizar eventos, jornadas, realizar rehabilitaciones ejemplares, dar solución a las necesidades de técnicos, empresarios, colegios profesionales, constructores y de las administraciones en materia de ecorestauración.
- Requiere invertir en imaginación y recursos para poner en marcha fórmulas de autofinanciación, como formación específica, servicios de asesoramiento, venta y colocación de materiales ecológicos, convenios y bolsa de trabajo para profesores y alumnos, o apoyo de las grandes empresas e instituciones provinciales mediante fórmulas de responsabilidad social corporativa.
- El reto de la inserción laboral exige una apuesta decidida por la calidad de los de los alumnos/as y profesores/as. Posteriormente un seguimiento y acciones concretas de intermediación con el sector, que en gran medida dependerán del prestigio que consiga a nivel local.

ASPECTOS A CONSIDERAR PARA SU APLICACIÓN EN ALMERÍA

- Posiblemente sería interesante buscar la alianza con entidades I+D existentes en la provincia, como la PSA (Plataforma Solar de Almería)

y el PITA (Parque Tecnológico de Almería), para aprovechar sinergias y componentes de innovación (laboratorios de materiales, investigación, apoyo a emprendedores y nuevas empresas) La escuela puede servir para formar en determinados aspectos, aplicar y ensayar los frutos de la investigación, o difundir comercialmente sus desarrollos.

- Para la implicación de la sociedad local puede tener interés aportar mediante la Escuela servicios que colaboren en la aplicación de la nueva ordenanza local de Inspección Técnica de Edificios, la rehabilitación energética de viviendas y la rehabilitación integral del Centro Histórico, mediante aspectos como la formación de técnicos y trabajadores, medición del estado previo y posterior, aplicación de nuevas soluciones constructivas, prácticas profesionales, contratación de alumnos avanzados para ejecución subsidiaria por parte de la administración...
- La formación debe dirigirse especialmente hacia los vacíos detectados y el reciclaje profesional de técnicos y trabajadores de la construcción. Se deberá trabajar para que esa experiencia sea reconocida.

MODELO 3: COMPLEMENTO INTERNACIONAL

Ideario: Una escuela de eco-restauración enfocada a proporcionar formación y experiencia laboral apoyándose en la Red internacional de Centros Históricos. Los contenidos y programas a implantar intentarán complementar y solucionar en red los vacíos de otras escuelas existentes.

No se trataría de crear una Escuela completa con gran infraestructura. Sólo se impartiría un módulo específico de eco-restauración integrando además la aplicación de energías renovables. Ésta formación estaría abierta a todas las ciudades de la Red de Centros Históricos. El cometido principal de la Escuela sería gestionar el movimiento de los alumnos/as locales para recibir formación específica en rehabilitación que se imparta en los otros territorios. Los destinatarios serían tanto técnicos profesionales, de la administración, constructores, promotores y trabajadores. Este impulso internacional promoverá nuevas relaciones profesionales, comerciales y culturales.

CLAVES:

- Se facilitaría una formación práctica y real en lugares que previsiblemente van a tener mayor movimiento en el sector construcción, aportando componentes de innovación que repercutirán en Almería.

- La Escuela debería centrarse especialmente en fomentar prácticas laborales o pequeños contratos en los lugares de formación, creando oportunidades laborales, de gran interés. Exige la implicación de los agentes privados, pero tutelados por los públicos.
- La inversión en talento y mejora del conocimiento de los agentes locales dará frutos en la ciudad dentro de unos años, colaborando a desarrollar otro modelo constructivo, en su mentalidad, gestión y desarrollo.
- De algún modo sería trasladar el concepto de movilidad tutorizada en la formación que tan buenos frutos a dado en la formación profesional (programa Leonardo) y universitaria (erasmus) al ámbito laboral específico de la construcción.

ASPECTOS A CONSIDERAR PARA SU APLICACIÓN EN ALMERÍA

- Indudablemente supone un gran esfuerzo de gestión y organización, pero no tanto de inversión. La red ya está creada, y ésta podría ser una ocasión para impulsar una actividad concreta. La inversión fundamental se centraría en una relación inteligente con el sector de la construcción europeo, identificando componentes específicos de éxito y diseñando itinerarios formativos complementarios. (" puedes aprender esto, precisamente allí, bajo la tutela de la Red").
- La mayoría de las ciudades de la red presenta características constructivas específicas, y tiene sus propios componentes de éxito. Almería podría hacer de determinados aspectos de la ecorestauración su materia diferencial, como en la aplicación de las energías renovables o nuevos modelos de jardinería y gestión del agua.
- En Almería uno de los problemas mayores del sector es el reciclaje profesional de trabajadores, y la falta de ámbito laboral para técnicos y personal de oficios. Una formación práctica, complementaria y avanzada contribuiría a evitar el anquilosamiento, abrir la mente a otros modelos y a crear oportunidades laborales.

11 Enlaces de interés

1. **Servicio Andaluz de Empleo:**
<http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/web/sae/portal/es/index.html?ticket=nocas>
2. **Proyecto RESTAURA EMPLEO:** <http://restauraempleo.com/>
3. **Protocolo de Almería:** <http://www.protocoloalmeria.eu>
4. **Europalavoro - Borsa nazionale del lavoro:**
<http://www.lavoro.gov.it/lavoro/euopalavoro/sezioneeuopalavoro/utilities/glossario/borsanazionalelavoro.htm>
5. **Istituto de Arte i Restauro Spinelli :** <http://www.spinelli.it/ita/>
6. **Scuola Professionale Edile di Firenze:** <http://scuolaedile.fi.it>
7. **Associazione Nazionale Costruttori Edili:** <http://www.ance.it/>
8. **Centro Albayzín – Escuela Andaluza de Restauración:**
<http://www.andaluzaderestauracion.com/>
9. **Federación Andaluza de Construtores – FADECO:**
<http://www.fadecocontratistas.es/>
10. **AIDICO, Instituto Tecnológico de la Construcción:**
<http://www.aidico.es>
11. **Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo:**
<http://www.aecid.es/es>
12. **Forética:** <http://www.foretica.org/>
13. **Proyecto URBACT II LINKS:** <http://urbact.eu/?id=1634>

Guía de buenas prácticas

RESTAURA-EMPLEO

Restauración y Rehabilitación de Centros Históricos

PROGRAMA EUROEMPLEO

Andalucía
se mueve con Europa

Promueve:



EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE ALMERÍA

Financia:



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo