

En esta época de ajustes en la que estamos inmersos, donde desde el propio Comité Econòmic i Social, ya planteamos un ajuste el año pasado en nuestras publicaciones, presentando la nueva versión de esta Revista, “on line”, en nuestra propia página web, con un enlace directo, volvemos con un nuevo número de la *Revista de Treball, Economia i Societat*, que edita el CES-CV y como de costumbre, en el mes de abril, se percibe el ritmo creciente de trabajo relacionado con la elaboración de los trabajos previos de la Memoria sobre la Situación Socioeconómica y Laboral de la Comunitat Valenciana, correspondiente en esta ocasión al ejercicio de 2011 y que el Comité está obligado a elaborar y presentar ante la sociedad valenciana, en los primeros cinco meses de cada año, según dispone su ley de creación.

Como es habitual, este número 64 de la *Revista de Treball, Economia i Societat*, presenta, el mismo esquema y contenido de los anteriores números con la misma periodicidad trimestral de la publicación.

De esta manera, esta edición comienza con el primer apartado sobre el **Panorama Económico de la Comunitat Valenciana**, que recoge un trabajo sobre “El mercado de trabajo en la Comunitat Valenciana”, con los últimos datos al respecto.

En el segundo bloque temático de la revista se insertan los **Artículos de Opinión** y en este número se incorporan dos trabajos relacionados con las materias competencia del Comité. El primero se titula “*Factores condicionantes de la actividad emprendedora*” de Rogelio Navarro Domenichelli, Profesor del Departamento de Psicología Social de la Universitat de València-EG. Y el segundo, un artículo de Fernando de Vicente Pachés, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universitat Jaume I de Castelló con el título “*Protección de datos personales y agentes intermediarios de colocación: la tutela de la libertad informática-intimidad del demandante de empleo*”.

En el primer trabajo, el autor nos introduce en la cuestión, afirmando el reconocimiento generalizado de la importancia que la creación de nuevas empresas tienen para la economía, que ha llevado, en los últimos años, a considerar la formación y la motivación en aspectos relacionados con la puesta en marcha de empresas como un elemento fundamental a favor del estímulo de comportamientos emprendedores que culminen en el inicio de nuevas iniciativas empresariales.

Plantea en este artículo, que compete a los poderes públicos, pero también es un reto para la sociedad en su conjunto, expandir la cultura del emprendedor promoviendo un giro en las actividades de los ciudadanos hacia la actividad empresarial que redunde en una valoración más positiva de la misma. Por tanto, además de actuaciones sobre estos aspectos culturales, se requerirán también modificaciones en los contenidos generales y específicos de los sistemas educativos, incorporando las habilidades emprendedoras y la práctica de las mismas, entendido todo ello en un contexto de aprendizaje que incorpore el diálogo social como un elemento más de la cultura del desarrollo económico y social.

En este sentido, apunta una serie de factores que intervienen en la creación y consolidación empresarial, basados en unos enfoques desarrollados para explicar el proceso de creación de empresas, donde además se distingue entre los emprendedores vocacionales y los situacionales, todo ello explicado en un cuadro adjunto, que contiene tanto los factores externos como los internos que afectan a la creación de empresas, entre los que se incluye el contexto económico, político, demográfico, sociocultural y tecnológico de un país o región; las condiciones generales del país o región que influyen en el entorno empresarial y las condiciones específicas del país o región que influyen en la creación de nuevas empresas.

En el contexto español indica que la crisis económica en España, en los últimos cuatro años, ha producido dos efectos: por un lado, la progresiva disminución de la tasa emprendedora al principio de la crisis y, por otro lado, el aumento de dicha tasa basado en una proporción importante en la necesidad y derivada de la falta de empleo. La tasa de actividad emprendedora viene aumentando y se duplica la tasa de emprendedores que proviene del paro, por ello entiende que el autoempleo puede ser una buena iniciativa frente al paro. En este sentido cree necesario el desarrollo de un Plan de Fomento y Apoyo al Emprendimiento que considere de una manera integrada y eficaz la promoción, la formación y el apoyo económico a los trabajadores, parados o bien empleados, que quieran crear su propia empresa. En esta línea, los tres grandes bloques de acciones en los que habría que basarse para desarrollar la capacidad emprendedora de las personas serían los siguientes: Dinamización, captación y movilización de emprendedores; Formación y tutorización de emprendedores y Creación y Desarrollo de Empresas.

Para concluir piensa que es fundamental diseñar desde las Administraciones Públicas un programa eficaz de promoción del autoempleo que permita establecer una interacción entre tres líneas de intervención con todo emprendedor/a, que de manera coordinada favorecerán el desarrollo de sus potencialidades y, por ende, sus posibilidades de éxito, que son las siguientes: Conocimiento de sus características personales, competencias o habilidades profesionales que se tienen y que se requieren; Conocimiento de las técnicas para la Gestión Empresarial y Conocimiento del sector en el que va a ofrecer sus productos o servicios, para elaborar un Plan de Negocio a la medida de las características personales y profesionales, con una buena viabilidad y posibilidades futuras de éxito. De esta forma, esta intervención debe procurar que este Plan de Negocio permita recoger los parámetros fundamentales en la creación de la empresa y que a su vez la formación resuelva las cuestiones relativas a ofrecer unas competencias que respondan a las demandas actuales de los diferentes tipos de emprendedores.

En el segundo artículo, el autor aborda un tema preocupante y polémico, ya que si la introducción de la informática en el mundo laboral, conlleva una serie de ventajas organizativas y de gestión, al mismo tiempo, supone un riesgo inevitable para determinados derechos fundamentales de la persona y, en especial, para el derecho a la intimidad. Dice que con la informática se multiplica la capacidad de acumulación de información y se permite reconstruir, a partir de datos aparentemente inocuos, el perfil del demandante de empleo o futuro trabajador, hecho que la normativa laboral considera infracción muy grave el solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección.

Además, esta preocupación por el uso de la informática en la empresa y su capacidad de almacenamiento y transmisión aparece porque, en las últimas reformas laborales, se ha potenciado la intervención privada en la colocación de los trabajadores con fines lucrativos y para ello se exige que en su actuación respeten los principios de igualdad de trato y no discriminación, así como especial atención al derecho a la intimidad en el tratamiento de datos personales de los solicitantes de empleo.

En este sentido, el profesor apunta que se identifica un nuevo derecho, el derecho del candidato a un empleo a la libertad informática para conocer y acceder a las informaciones que le conciernen archivados en bancos de datos, lo que se denomina *habeas data*, que se entronca en lo previsto en la Ley Orgánica 15/199, de 13 de diciembre de protección de datos personales (LOPD) y sus normas de desarrollo.

Y por ello, fruto de la aplicación de esta normativa de protección de datos en la fase de acceso al empleo, entiende, que se deben respetar unos principios básicos por parte de las agencias de colocación e intermediación laboral, que se pueden concretar en los siguientes. En primer lugar, el principio de legalidad y la prohibición de utilización de medios fraudulentos. En segundo lugar, el principio de finalidad y congruencia, donde los datos obtenidos son para unos fines concretos y legítimos, conectado con el principio de pertinencia y proporcionalidad, por un lado y por el otro, con el principio de veracidad, y con los principios de accesibilidad y cancelación. En tercer lugar, el principio de consentimiento o autodeterminación informativa del candidato a un empleo. Y en cuarto lugar, aparecen los datos personales del demandante de empleo, que son merecedores de especial protección y que pueden tener repercusión en el proceso de gestión por las agencias de colocación e intermediación laboral. De esta manera, en un primer plano, aparecen la ideología, la afiliación sindical, religión y creencias. En un segundo plano, tenemos el origen racial o étnico, salud, vida sexual y condición de víctima de violencia de género. Y finalmente los datos referentes a infracciones penales o administrativas.

En este artículo, concluye el autor, que la doctrina laboralista relacionada con lo dispuesto en la LOPD, en muchos casos de los referenciados, se puede entender que se incurriría en un intromisión injustificada de la intimidad personal del demandante de empleo o trabajador, susceptible de condenarse una discriminación prohibida por los artículos 14 de la Constitución Española y artículos 4.2. c) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, pero la casuística la dejamos para que el lector pueda constatarla por él mismo, de la lectura de este interesante trabajo.

Los otros apartados que se insertan junto a esta **Editorial** son los correspondientes a las tres **Separatas** que incorporan la información seleccionada de materias específicas y concretas. La primera corresponde a la **Doctrina Judicial**, con la selección de las sentencias de mayor interés de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana. La segunda se refiere al “**Panorama sociolaboral de la mujer en la Comunitat Valenciana**” con datos de los últimos meses. Y la tercera, está relacionada con el “**Panorama sociolaboral de los jóvenes en la Comunitat Valenciana**” con información estadística de los últimos tiempos.

Para finalizar, los otros puntos que faltan son, por un lado, la **Selección de legislación en materia laboral**, con las normas más importantes en materia laboral tanto del ámbito autonómico como del estatal y del europeo y por el otro lado, el **Noticario del CES-CV** con las principales actividades relacionadas con el Comité y dos dictámenes, el Dictamen 11/10 al Anteproyecto de Ley, de Medidas Fiscales, de Gestión Administrativa y Financiera y de Organización de la Generalitat y el Dictamen 12/10 al Anteproyecto de Ley, de Desarrollo Rural de la Comunitat Valenciana.

Castellón, abril de 2012