



CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO



1. COMPETENCIAS DE LA SECCIÓN

1.1 Competencias de la sección

El Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, atribuyó a esta Consejería las competencias que se relacionan, de conformidad con el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías:

- a. La coordinación y el impulso del servicio de empleo de ámbito autonómico, con especial atención a la orientación e intermediación laboral atribuidas por el artículo 3 de la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo, y en particular:
 1. La intermediación laboral, la orientación de las personas demandantes de empleo y la dinamización de la oferta de empleo facilitando el ajuste entre la oferta y la demanda.
 2. La atención a las necesidades específicas de cada territorio en coordinación con las Administraciones Locales, en especial el seguimiento del Programa de Fomento del Empleo Agrario.
 3. La ejecución y coordinación de las acciones derivadas de la Estrategia Europea de Empleo en la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como, la participación en los programas e iniciativas comunitarias relativos a materias que son competencia de esta Consejería.
- b. Las relaciones laborales en sus vertientes individuales y colectivas, sin perjuicio de las competencias que corresponden a las Consejerías competentes en materia de Administración Pública en relación con el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía; condiciones de trabajo; mediación, arbitraje y conciliación; programas de tiempo libre; y en general las competencias atribuidas a la Autoridad Laboral en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, con excepción de la determinación de servicios mínimos en el supuesto de personal laboral o estatutario de empresas, entidades o instituciones públicas o privadas que presten un servicio esencial a la comunidad en el sector sanitario.
- c. La prevención de riesgos laborales, la seguridad y salud en el trabajo, promoviendo la cultura preventiva y la realización de las acciones que, combatiendo la siniestralidad laboral, garanticen la salud de las personas trabajadoras.
- d. Las políticas favorecedoras de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, sin perjuicio de las competencias que, en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, correspondan a otra Consejería; promoviendo la mejora de la empleabilidad de las mujeres y de colectivos con especiales dificultades, su seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción de la igualdad en el marco de la negociación colectiva.
- e. Las competencias funcionales sobre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de empleo, relaciones laborales y prevención de riesgos laborales, asignadas a la Administración de la Junta de Andalucía.
- f. Las competencias en materia de formación profesional para el empleo.
- g. El fomento y la promoción del trabajo autónomo y del autoempleo.
- h. La economía social y, en especial, las cooperativas y las sociedades laborales.
- i. El fomento de las capacidades de las empresas andaluzas, contribuyendo a la mejora de su competitividad y de sus posibilidades de crecimiento mediante la gestión de las correspondientes ayudas de carácter transversal, sin perjuicio de las competencias de la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación.
- j. El fomento de las políticas de incentivos para el empleo, de su calidad y estabilidad.
- k. La promoción y el desarrollo del empleo local, atendiendo a las necesidades específicas de cada territorio y en



coordinación con las Administraciones Locales.

- I. Las competencias relativas al comercio y a la artesanía, mediante la planificación, la ordenación, la promoción y el desarrollo de dichas materias.

1.2 Estructura de la sección

La Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo se estructura en los siguientes órganos directivos centrales:

- Viceconsejería.
- Secretaría General de Empresa y Trabajo Autónomo.
- Secretaría General de Servicio Público de Empleo y Formación.
- Secretaría General Técnica.
- Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral.
- Dirección General de Trabajo Autónomo y Economía Social.
- Dirección General de Incentivos para el Empleo y Competitividad Empresarial.
- Dirección General de Comercio.
- Dirección General de Formación Profesional para el Empleo.

Están adscritos a la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo:

- El Servicio Andaluz de Empleo.
- El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.
- El Consejo Económico y Social de Andalucía.
- El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales y su Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).
- Los consorcios Centro de Formación Medioambiental y Desarrollo Sostenible (FORMADES) y Centro de Formación en Comunicaciones y Tecnologías de la Información de Málaga (FORMAN), ambos en proceso de liquidación.

2. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LA SECCIÓN

El presupuesto de la Comunidad Autónoma para el ejercicio 2024 tiene como marco de referencia, en cuanto a planificación estratégica se refiere, la Estrategia para la Transformación Económica de Andalucía (ETEA) 2021-2027 cuya formulación fue aprobada mediante Acuerdo de 6 de noviembre de 2019, del Consejo de Gobierno.

En el ámbito competencial de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, el Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales, aprobado el 17 de diciembre de 2019, es el instrumento estratégico de la Consejería para cumplir con las competencias atribuidas en materia de promoción



de la inserción laboral, incremento de los niveles de empleabilidad, así como para mejorar la productividad y potenciar la estabilidad y la calidad en el empleo en Andalucía. Su objetivo es cambiar el diseño de los servicios y políticas activas de empleo para fomentar el crecimiento económico y la cohesión social bajo los principios de utilidad para la sociedad andaluza y la garantía de equidad de trato en el acceso de todas las personas y empresas. El Plan de Ordenación surge como instrumento estratégico de ordenación, cuyo propósito es asentar los pilares para su posterior desarrollo en planes específicos de las diversas competencias atribuidas a la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo. El Plan establece los siguientes retos:

1. Mejorar la empleabilidad de las personas y la productividad de las empresas, elementos ambos que repercuten en un aumento de la renta individual y global en Andalucía, mediante el diseño de políticas útiles.
2. Garantizar el buen uso de los recursos materiales, humanos y financieros disponibles por parte de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.
3. Aplicar un trato equitativo a todas las personas y empresas, estableciendo condiciones de acceso transparentes.

En lo concerniente a las políticas activas de empleo, el contexto que enmarca la planificación y ejecución de las actuaciones es el siguiente:

-El marco europeo de programación para el periodo 2021-2027, que se ha concretado en el Programa Operativo Regional del Fondo Social Europeo 2021-2027.

-El Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

-Se deberá tener en cuenta, también en este marco internacional, la influencia que tienen los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) y muy especialmente, el Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico, promoviendo el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, mejorando los estándares de vida, de modo que a través de estas competencias se puede contribuir a alcanzar las metas de los ODS de aquí al 2030.

-Otro instrumento de referencia y marco normativo es la Estrategia Española de Apoyo Activo para el Empleo 2021-2024, para la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo en todo el territorio español. Una vez finalizado el período de vigencia de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, regulada por el Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, se ha visto la necesidad de elaborar la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo para el Empleo 2021-2024 (EEAAE), que ha tenido en cuenta las áreas de mejora detectadas de la Estrategia anterior. La EEAAE se ha elaborado siguiendo un importante proceso participativo contando con la colaboración y el consenso del Sistema Nacional de Empleo y la participación de los Interlocutores Sociales. Inspiran la nueva Estrategia: el impulso de las políticas activas de empleo, la modernización de estas políticas, el acompañamiento personalizado a las personas y a las empresas y el compromiso con el trabajo de calidad y la estabilidad en el empleo.

Para ciertos colectivos, tales como las personas jóvenes, personas en situación de desempleo de larga duración y otros colectivos vulnerables como refugiados, personas migrantes, personas gitanas, personas con discapacidad y personas en situación de alta vulnerabilidad, las políticas activas de empleo contribuyen a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, actuando sobre las causas de la menor empleabilidad como los desajustes en la cualificación, las dificultades para adquirir experiencia profesional o habilidades para la búsqueda y el mantenimiento de la ocupación. Son también un instrumento útil para la mejora de la cohesión territorial, cuando se concentran preferentemente en las zonas menos desarrolladas, afectadas por crisis sectoriales o deslocalización productiva y, por tanto, con menores oportunidades de empleo y mayor riesgo de despoblación. La nueva Estrategia incorpora la perspectiva de género en todas las dimensiones de la misma.

- Por Resolución de 29 de mayo de 2023 se publica el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2023



(PAFED), adoptado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de mayo de 2023, según lo establecido en el artículo 13.2 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Este Plan, junto con la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, configuran el marco normativo para la coordinación y ejecución de las políticas de activación para el empleo en toda España. Se han tenido especialmente en cuenta los colectivos de atención prioritaria de la nueva Ley de empleo, con consideración especial a las personas con discapacidad, personas en situación de exclusión social, personas con responsabilidades familiares, víctimas del terrorismo, mujeres víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer. Se ha incorporado un nuevo Programa Común de Transversalización de Igualdad de género que tiene como objetivo favorecerla e integrarla en el diseño, desarrollo y evaluación de las políticas activas de empleo tras la elaboración de la Estrategia bienal de incorporación de la perspectiva de género en los servicios y programas de las Políticas Activas de empleo que comienzan a implantarse.

Superada ya la situación de crisis sanitaria provocada por la COVID-19, así como las medidas específicas para dar respuesta en los ámbitos económico y social a la misma, el contexto en el que se aprueba el Plan para el Fomento del Empleo Digno 2023, está fuertemente condicionado tanto por la ejecución de las inversiones y reformas del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia como por la situación generada tras el inicio de la guerra en Ucrania.

Dicho esto, el Plan 2023 concreta los objetivos a alcanzar en este año en el conjunto de España y en cada una de las distintas comunidades autónomas, recogiendo los indicadores que se van a utilizar para valorar el grado de consecución de dichos objetivos, de forma que el mismo adquiere un carácter vertebrador en la gestión de las políticas de apoyo activo al empleo e incorpora un enfoque integrado de su planificación, ejecución y evaluación. De esta manera, se consolidan los cambios introducidos en planes anteriores con respecto a los indicadores, que han sido objeto de una notable simplificación, y que en este ejercicio continúan experimentando una mejora de la claridad y transparencia en el proceso de evaluación.

Por último, en el marco autonómico, fruto del dialogo social en los últimos años se han adoptado acuerdos marcados por la necesidad de llegar a puntos comunes y de consenso en un contexto de pandemia, con la recuperación de nuestra economía, el mantenimiento del empleo y el apoyo a la ciudadanía andaluza mas golpeada por la crisis, estos acuerdos son:

-Acuerdo para la Reactivación Económica y Social de Andalucía, suscrito el 30 de julio de 2020.

-Acuerdo Andaluz de Medidas Extraordinarias en el marco de la Reactivación Económica y social, de 22 de marzo de 2021.

- El Pacto Social y Económico por el Impulso de Andalucía, suscrito el 13 de marzo de 2023 entre la Junta de Andalucía y los principales agentes sociales, junto con la Confederación de Empresarios de Andalucía, se sustenta en dos grandes bloques: el primer bloque con medidas urgentes para apoyo a familias, personas trabajadoras autónomas y empresas, y el segundo bloque, con medidas sociales y económicas para el impulso de Andalucía. Este último contempla a su vez consta cinco áreas de trabajo, de las que cabe destacar la segunda, con medidas en materia de protección y ayuda a las familias y personas vulnerables, con una especial atención a la juventud andaluza.

Las líneas de actuación en materia de Formación Profesional para el Empleo se centran en la programación y ejecución de iniciativas de Formación Profesional para el empleo (FPE) dirigidas a personas trabajadoras desempleadas y ocupadas, destacando entre otras, los programas formativos que incluyan compromiso de contratación dirigidos a personas desempleadas, programas mixtos de empleo y formación, Programas específicos de formación dirigidos a personas desempleadas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o recualificación profesional, cuya financiación se realiza mediante licitación con arreglo a lo previsto en la Ley de Contratos del Sector público o mediante convocatoria de subvenciones.

Dichas actuaciones anualmente se incorporan y se concretan en el correspondiente Plan Anual de Política de Empleo (PAPE), dentro de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 y en concreto atendiendo a su objetivo estratégico 4, Mejora de las capacidades de los servicios públicos de empleo.



La Dirección General de Formación profesional para el Empleo además colabora con diversos planes estratégicos, entre los que destacan:

-Estrategia de Internacionalización de la Economía Andaluza: Este plan estratégico tiene una duración de siete años, abarcando los ejercicios de 2021 a 2027. Sus objetivos principales son potenciar la formación en internacionalización y mejorar la capacitación profesional de las personas trabajadoras desempleadas y ocupadas mediante su participación en acciones formativas programadas por la Dirección General, en función de las necesidades formativas detectadas, para su adecuación al tejido productivo.

-Estrategia andaluza para la Inmigración 2021-2025 que se alinea con los compromisos de la Agenda 2030, reconociendo la necesidad de acometer los grandes retos de nuestra sociedad en relación con la movilidad humana, los flujos migratorios que tienen como destino o tránsito, nuestro territorio frontera sur de la UE con el continente africano, incentivando la realización de acciones formativas para el empleo dirigidos a población inmigrante y refugiada.

-Plan de Transición Justa (FTJ), nuevo fondo estructural del Marco Financiero Plurianual 2021-2027. Las provincias de Cádiz, Almería y Córdoba son territorios de Andalucía que se enfrentan a retos socioeconómicos graves derivados del proceso de transición de energía y clima, según se han definido por la Comisión, en atención al cierre de las centrales térmicas de carbón de Los Barrios, Litoral y Puente Nuevo, respectivamente.

Por otro lado, en el ámbito del trabajo autónomo, las competencias se enmarcan, además de en el ya reiterado Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales, en el I Plan Estratégico del Trabajo Autónomo (PETA), el cual se acordará su formulación en 2023 y su tramitación abarcará el 2024. Dicho Plan se erige como continuación del anterior Plan de Actuación del Trabajo Horizonte 2020 que perdió su vigencia en 2020, configurándose como el instrumento de diseño, planificación, coordinación, cooperación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas que se desarrollen en el ámbito del trabajo autónomo.

La aprobación y regulación del Consejo Andaluz de Trabajo Autónomo (CATA) supone el inicio de actuaciones, con el objetivo de realizar un diagnóstico certero que ponga encima de la mesa las necesidades más relevantes del trabajo autónomo en Andalucía, los objetivos a perseguir y las actuaciones que deban ponerse en marcha, para enmarcar las líneas en las políticas de actuación en materia de trabajo autónomo de los próximos años, como instrumento de coordinación, alineación y coherencia entre los distintos planes y estrategias, existentes o aún por impulsar, ya sean transversales o sectoriales.

En lo que respecta a la economía social, el 28 de julio de 2020 se aprobó por Acuerdo del Consejo de Gobierno la formulación del Plan de Impulso y Modernización de la Economía Social Andaluza (PIMESA). La propuesta inicial del plan se sometió a trámite de información pública mediante Resolución de 16 de mayo de 2022 de la Dirección General de Trabajo Autónomo y Economía Social, estando pendiente de aprobación el texto final en Consejo de Gobierno. El Plan tendrá como finalidad promover en un sentido amplio a las entidades de la economía social andaluza.

El ámbito temporal del Plan comprenderá cuatro anualidades desde su aprobación, pudiéndose acordar su prórroga por el Consejo de Gobierno, a propuesta de la Consejería competente en materia de economía social. En principio su desarrollo está previsto hasta el año 2026.

La propuesta inicial del PIMESA nace con los siguientes objetivos:

-Aumento de la visibilidad de las entidades de la economía social y difusión de su actividad en la sociedad.

-Apoyo al emprendimiento y al empleo en el ámbito de la economía social.

-Impulso a la consolidación, el desarrollo sostenible y la competitividad de las empresas de economía social, así como a la formación y cualificación de sus integrantes.



- Fomento de la responsabilidad social empresarial en la economía social.
- Promoción de formas específicas e innovadoras en la economía social.
- Apoyo a la vertebración asociativa de la economía social.
- Favorecer el desarrollo e implementación de la digitalización en la economía social, fomentando soluciones de transformación digital en la gestión empresarial así como la incorporación de estrategias de marketing digital en la actividad de la empresa.
- Impulsar medidas que contribuyan a favorecer la financiación para las entidades de economía social.
- Fomento de la intercooperación, de forma que se propicie el acceso a economías de escala de las empresas de economía social.

Por otro lado, las relaciones laborales se enmarcan en el II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva Andaluza, con vigencia temporal 2023-2025, aprobado el 3 de julio de 2023 por el Pleno del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

El citado Plan tiene 14 objetivos operativos encuadrados en los siguientes objetivos estratégicos:

- 1) OE 1. Contribuir a facilitar los procesos de negociación en los distintos ámbitos sectoriales y otras unidades de negociación.
- 2) OE 2. Implementar formación específica a las personas negociadoras de los convenios.
- 3) OE 3. Reforzar el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales como órgano colegiado de participación institucional y pilar básico de las relaciones laborales en Andalucía.
- 4) OE 4. Facilitar a las unidades de negociación propuestas de contenidos que permitan una agilización del proceso negociador.
- 5) OE 5. Promover la igualdad de género, de trato y de oportunidades, y el impulso de la prevención de la violencia sexual y de género en la negociación colectiva.
- 6) OE 6. Fortalecer y dinamizar el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).
- 7) OE 7. Promover la sensibilización y generación de cultura preventiva de la seguridad y la salud en el trabajo.

Para la consecución de los 14 objetivos se incluyen 75 medidas de apoyo y actuaciones a ofrecer a las comisiones negociadoras de convenios colectivos sectoriales existentes en Andalucía y sus correspondientes comisiones paritarias y que soliciten acogerse a las mismas asumiendo las actuaciones derivadas del Plan. Las medidas abarcan servicios ya consolidados, así como nuevas medidas encaminadas al apoyo directo de las mesas de negociación y sus comisiones paritarias.

En materia de seguridad y salud laboral en el trabajo, las políticas de la administración andaluza se han articulado hasta el momento a través de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2023 (EASST) y el III Plan de Actuación 2022-2023, que configuraron la hoja de ruta a seguir en este ámbito durante los ejercicios 2022 y 2023. Ambos instrumentos de planificación estarán formalmente superados en el ejercicio 2024, pero se seguirá trabajando en sus principales líneas de actuación, adaptadas al contexto laboral y preventivo existente, hasta la aprobación de la futura Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2028, cuya formulación se aprobó mediante Acuerdo de 18 de abril de 2023 del Consejo de Gobierno. El plazo de elaboración de esta nueva Estrategia, que se desarrollará igualmente mediante planes de actuación, concluye el 18 de julio de 2024.



La vigente EASST está diseñada como instrumento para conseguir los objetivos de lucha contra la siniestralidad laboral, en los cuales se continuará trabajando, así como para ordenar los mecanismos de inspección y promoción de la prevención de los riesgos laborales con el fin de garantizar la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras, tal y como se dispone en el artículo 171 de La Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía. Para ello, marca como objetivo estratégico promover la mejora de la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras en Andalucía, incidiendo en varios ámbitos de actuación a través de cuatro objetivos generales:

- Mejorar las condiciones de seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras en Andalucía.
- Mejorar la gestión preventiva en las empresas andaluzas.
- Mejorar la eficacia del sistema de seguridad y salud en el trabajo en Andalucía.
- Consolidar la cultura preventiva en la sociedad andaluza.

Como ejes de trabajo cabe destacar, por su carácter innovador, el fomento de programas participativos para la mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral; el impulso a la integración de la perspectiva de género en la gestión de la seguridad y salud laboral en las empresas andaluzas; la mejora de los sistemas de información, la investigación y su transferencia a las empresas; o la promoción del tratamiento de la seguridad y salud laboral en todos los niveles del sistema educativo, así como el abordaje integral de la enfermedades profesionales, en colaboración con las Consejerías competentes.

Entre las medidas destinadas a promover una mejora efectiva de aquellas condiciones de trabajo que pueden tener más repercusión sobre la integridad de las personas trabajadoras, en 2024 se pueden resaltar actividades como:

-La puesta en marcha de campañas de actuación dirigidas especialmente a aspectos preventivos que tienen una repercusión directa en la accidentabilidad laboral, proponiendo acciones de sensibilización, acompañamiento e información que complementan a las actividades comprobatorias desarrolladas desde los Centros de Prevención de Riesgos Laborales. Entre estas iniciativas cabe mencionar la que se dirige a la prevención de caídas para empresas que realizan trabajos en altura, la enfocada a evitar los vuelcos de tractor en las tareas agrícolas o las destinadas a prevenir los casos de cáncer de origen profesional.

-Un apoyo reforzado para los sectores que demuestran dificultades a la hora de prevenir accidentes y que tienen riesgos intrínsecos de especial calado, como por ejemplo el uso de maquinaria potencialmente peligrosa o el desarrollo de trabajos en altura. Así, en el sector agrícola y en la construcción se procederá a la divulgación de buenas prácticas basadas en el análisis de accidentes reales investigados por los Centros de Prevención de Riesgos Laborales, difundiéndose además desde el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales diversas herramientas prácticas para la mejora de la cultura preventiva en las micropymes del sector de la construcción.

-Se amplían las medidas dirigidas a conseguir una mayor eficacia en la promoción de la seguridad vial laboral, en colaboración con la Dirección General de Tráfico.

-Se afianza aún más la colaboración con la Consejería de Salud y Consumo creando un marco de trabajo conjunto para abordar de forma integral la detección y el reconocimiento ágil de las enfermedades profesionales más prevalentes en Andalucía. En el caso de la silicosis, se apuesta por un paquete integral de medidas que incluyen actividades informativas, formativas y de sensibilización, además de un protocolo de actuación coordinado para realizar actuaciones inspectoras tanto en las empresas como en las áreas sanitarias de los servicios de prevención ajenos.

-Se potencia asimismo la labor de los Centros de Prevención de Riesgos Laborales mejorando los recursos disponibles y sus infraestructuras. En este sentido, cobra especial importancia la actualización de su modelo de



organización y funcionamiento, que se regulará a través de una nueva normativa y se adaptará a las necesidades existentes, y el desarrollo de nuevos sistemas de gestión y explotación de datos, que ayudarán a hacer más ágil la actividad que prestan y mejorarán sus resultados.

-Se incidirá en la coordinación interadministrativa con otros agentes del sistema para mejorar el intercambio de datos y la eficacia de actuaciones compartidas.

-Será necesario insistir en una atención diferenciada a los sectores económicos en los que existen factores de riesgo intrínsecos que conducen a índices de incidencia más elevados, como el sector agrícola o el de la construcción, y abordar las necesidades puestas de manifiesto en materia de género y en colectivos recién incorporados al mercado de trabajo.

Por otro lado, las competencias en materia de comercio interior se encuadran en el VI Plan Integral de Comercio Interior de Andalucía que ha cubierto el horizonte 2019-2022 y tiene como objetivos, entre otros, la modernización de las pequeñas y medianas empresas, el fomento del asociacionismo comercial y la mejora la cualificación profesional y de gestión de los recursos humanos del sector.

Una vez finalizado el VI Plan y tras la evaluación de su ejecución, la cual fue presentada y debatida en el Consejo Andaluz de Comercio el día 20 de marzo de 2023, se está elaborando el VII Plan Integral de Fomento del Comercio Interior de Andalucía 2023-2026 cuyo acuerdo de inicio se firmó por la Viceconsejera el 13 de marzo de 2023 y cuya aprobación se realizará antes de que finalice el año 2023.

Del mismo modo, y tras la finalización del periodo de ejecución del III Plan Integral para el Fomento de la Artesanía en Andalucía 2019-2022, el Gobierno Andaluz, consciente de la importancia de la artesanía hecha en Andalucía, aprobó por Acuerdo de 18 de abril de 2023 la formulación del IV Plan Integral para el Fomento de la Artesanía en Andalucía 2023-2026, el cual se conformará a partir de los siguientes objetivos estratégicos:

1. La formación del sector artesanal respondiendo a las necesidades y potencialidades detectadas, priorizando en aspectos relacionados con la transferencia de los oficios entre generaciones, garantizando la continuidad y asegurando la protección de la artesanía andaluza, al mismo tiempo que facilite herramientas que redunden en la innovación social y el emprendimiento.
2. La digitalización como estrategia de continuidad y renovación en el ámbito de la artesanía, a través de prácticas innovadoras que garanticen su necesaria transformación para adaptarse a los retos actuales del sector.
3. La visibilidad a través de la promoción y consolidación de la artesanía en todos los ámbitos y sectores, garantizando, acentuando y resaltando su presencia en los distintos escenarios socioeconómicos que favorezcan su distinción, desarrollo y proyección.

Por otro lado, en materia de fomento, la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo ha aprobado mediante Orden de 1 de agosto de 2023, el Plan Estratégico de Subvenciones correspondiente al periodo 2023-2025. El Plan Estratégico de Subvenciones de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo integra las actuaciones de promoción y fomento que llevará a cabo la Consejería y sus entidades adscritas en el horizonte temporal referido, abordando con ello las prioridades de actuación en materia de ayudas y subvenciones.

Por último, a través del programa presupuestario 44J, la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo participa en el III Plan de Acción Integral para las Personas con Discapacidad en Andalucía 2021-2026, PAIPDA, así como en el Plan Andaluz de Acción por el Clima 2021-2030, Presupuestos verdes.

3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA SECCIÓN

OE.1 Promover el aumento de la competitividad y el emprendimiento en el sector comercial



Este objetivo trata de contribuir a mejorar la competitividad de las pymes comerciales, con especial atención a la incorporación de las TIC frente a los retos y oportunidades de la creciente globalización de los mercados, el incremento del comercio electrónico, los cambios en los hábitos de compra y la adaptación permanente a las necesidades de las personas consumidoras. Esta transformación digital debe implementarse de forma equitativa y armónica para los distintos formatos comerciales existentes, facilitando la creación de nuevos empleos y empresas del sector. Entre los modelos comerciales se fomentará la creación y consolidación de Centros Comerciales Abiertos como un elemento dinamizador de los centros urbanos de nuestras ciudades.

OE.2 Favorecer la competitividad de la artesanía y potenciar el sector congresual y ferial

Se pretende mejorar la competitividad de las pymes artesanas y del sector de la artesanía andaluza, con especial hincapié en la incorporación de las TIC a su actividad con la finalidad de impulsar, promocionar, modernizar y consolidar los talleres y la oferta artesana de Andalucía. Asimismo, pretende incrementar la competitividad de las infraestructuras congresuales y feriales de Andalucía mediante la modernización de las mismas.

OE.3 Reforzar la participación de agentes económicos y sociales y perspectiva de género en actuaciones del Consejo Económico y Social

Profundizar e impulsar la participación de los sindicatos, asociaciones empresariales y otras organizaciones sociales en la mejora de la capacidad de generar riqueza y en la promoción y defensa de los intereses que le son propios, a través del refuerzo de los mecanismos de corresponsabilidad del Gobierno Andaluz.

OE.4 Fomentar la investigación, formación y divulgación en materia socioeconómica

Elaborar estudios, informes o documentos en materias socioeconómicas y laborales, así como ampliar y mejorar las áreas de divulgación, investigación estadística y formación en materia socioeconómica, en el marco de relaciones laborales y en igualdad de género.

OE.5 Mejorar las relaciones laborales e impulsar la negociación colectiva

Establecer mecanismos para mejorar las relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, incidiendo en las condiciones de trabajo y potenciando las labores de mediación, arbitraje y conciliación, así como el desenvolvimiento adecuado de los procesos de negociación colectiva, la adaptación y renovación de sus contenidos y la canalización de la conflictividad laboral.

OE.6 Promover activamente la igualdad de género en las empresas, contribuyendo a la reducción de la brecha salarial

Colaborar con las empresas para que se respete la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deben adoptarse medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres que contribuyan a la incorporación de las mujeres tanto en los puestos de responsabilidad como en el resto de categorías profesionales y a la reducción de la brecha salarial, medidas que deberán negociar con las personas representantes de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

OE.7 Impulsar que las empresas adopten políticas reales de conciliación que beneficien a las personas trabajadoras

Implantar medidas concretas en las empresas que potencian la productividad, permitiendo que las personas trabajadoras puedan hacer compatibles el trabajo con las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal. Con ello se contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, donde prime la corresponsabilidad, con el fin de que las personas trabajadoras puedan progresar profesionalmente, desarrollarse en otros ámbitos de su vida, atender a las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal.

OE.8 Promover la mejora de la seguridad y salud laboral para reducir la siniestralidad

Adoptar medidas para garantizar la Seguridad y Salud laboral de las personas trabajadoras de Andalucía, mediante instrumentos precisos de control y reducción de la siniestralidad laboral, así como a través de mecanismos de inspección y prevención de riesgos laborales.



OE.9 Ampliar y profundizar la negociación colectiva y la renovación de los convenios

Impulsar la fluidez y seguridad jurídica de los procesos de negociación y fomentar la adaptación y renovación de los contenidos de los convenios colectivos a la nueva realidad sociolaboral, en especial tras la reforma laboral aprobada a principios de 2022.

El CARL (Consejo Andaluz de Relaciones Laborales) contribuye a impulsar la fluidez de los procesos de negociación a través de la aprobación y puesta en marcha de planes de apoyo a la negociación colectiva y el seguimiento individualizado de procesos de negociación pendientes. Igualmente, desde este programa se contribuye a la renovación de los contenidos de los convenios colectivos mediante recomendaciones y cláusulas tipo.

OE.10 Potenciar la divulgación e investigación en materia sociolaboral

Se potenciarán las medidas de divulgación e investigación en materia sociolaboral, que contribuyan a la mejora del conocimiento en dicho ámbito, la ampliación y profundización de la negociación colectiva y a fortalecer la necesaria seguridad jurídica de los procesos de negociación. Por ello, se realizan desde el CARL estudios, publicaciones y actividades formativas específicas en el ámbito laboral, orientadas a fortalecer la certeza y seguridad jurídica de los procesos negociables.

OE.11 Incrementar la eficiencia del SERCLA para la canalización pacífica de la conflictividad laboral

El programa 31M contribuye a incrementar la eficiencia del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), adscrito al CARL, proporcionando a dicho Sistema todo el apoyo logístico y material necesario para su funcionamiento, apoyo que incluye la formación continua del colectivo de personas mediadoras que lo conforman, en aras de una mejor calidad de la actuación mediadora. Con el incremento de la eficiencia del SERCLA se pretende potenciar la canalización pacífica de la conflictividad laboral, la evitación de pérdida de horas de trabajo por convocatorias de huelgas y la consecución de espacios de acuerdo entre empresas y representantes de las personas trabajadoras.

OE.12 Incrementar los recursos y la capacitación de las personas trabajadoras para acceder y/o mantener el empleo

La Formación Profesional para el Empleo comprende un conjunto de acciones que tienen como objeto impulsar y extender entre las empresas y las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas una formación que contribuya por una parte a la mejora de la competitividad y de la productividad de las empresas, y por otra a mejorar el acceso de las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas al empleo, especialmente en aquellos colectivos que tienen mayores dificultades de inserción al mercado laboral o de su continuidad en el mismo (jóvenes, personas con discapacidad, víctimas de violencia de género, desempleadas de larga duración, mayores de 45 años, inmigrantes, etc.), así como promover que las competencias profesionales adquiridas les permita el mantenimiento del empleo.

Además es un objetivo clave la formación profesional para conseguir mejorar la calidad del empleo, lo que se traduce en su mayor impacto en términos de inserción y de mejora en el rendimiento en el puesto de trabajo.

OE.13 Promover la igualdad efectiva de género en el acceso a la formación profesional para el empleo

Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los programas y acciones formativas de Formación Profesional para el Empleo que se promuevan desde la Administración, removiendo los obstáculos que dificulten el acceso a los mismos.

OE.14 Facilitar a la ciudadanía el acceso en igualdad de trato a estancias vacacionales

Tiene como finalidad facilitar a las personas trabajadoras, jubiladas, pensionistas, con discapacidad y otros colectivos de especial atención, un periodo vacacional en condiciones económicas ventajosas, a través de las Residencias de Tiempo Libre situadas en el territorio andaluz.



OE.15 Fomentar el trabajo autónomo en igualdad de condiciones de acceso y desarrollo

El concepto de fomento del trabajo autónomo engloba tanto las medidas que supongan un estímulo para la creación de nuevas empresas de trabajo autónomo como aquellas dirigidas al mantenimiento y consolidación de las ya creadas. Así, las medidas que se adopten sólo serán efectivas si las actividades son viables económicamente y el empleo creado se mantiene y se consolida, de forma que pueda avanzar hacia una situación de estabilización que le permita mejorar su competitividad.

Deben generarse las condiciones y crearse los entornos adecuados y los medios necesarios para potenciar la empleabilidad de las personas trabajadoras a través de fórmulas como el autoempleo, con medidas finalistas, que ofrezcan mecanismos que permitan lograr proyectos empresariales sólidos, con mayor supervivencia y que generen mayor valor añadido y empleo.

Las medidas que se implementen deben favorecer la presencia de la mujer en este ámbito, que como ponen de manifiesto los datos de afiliación publicados, vienen siendo las principales protagonistas del crecimiento del empleo autónomo experimentado en Andalucía desde finales de 2012. Por ello, deben definirse actuaciones dirigidas a fortalecer la conciliación familiar, laboral y personal de las personas trabajadoras autónomas, así como a equiparar la presencia de ambos sexos en todos los sectores de la actividad.

OE.16 Impulsar la economía social en Andalucía en igualdad

Impulsar el crecimiento y la competitividad de las empresas, entidades, fundaciones y asociaciones de economía social, contribuyendo a la creación y mantenimiento de actividades productivas y al incremento del empleo sostenible en igualdad, dando una respuesta innovadora a necesidades sociales y al desarrollo de una sociedad andaluza más cohesionada, teniendo en cuenta la perspectiva de género en todas las actuaciones que se realicen.

OE.17 Impulsar la participación de la mujer en la negociación colectiva

Desde la perspectiva de género, la presencia equilibrada de la mujer como integrante de las comisiones negociadoras de los convenios no llega al 40 % de las unidades de negociación sectorial, que aglutinan casi el 90% de personas de cobertura del convenio colectivo. Es, por tanto, una tarea pendiente de las propias organizaciones empresariales y sindicales firmantes de los textos colectivos, sobre las cuales este Consejo tratará de incidir con las actuaciones que se desarrollan en el objetivo correspondiente del Plan de Apoyo, tanto para el logro del equilibrio en aquellas comisiones en las que se detecte desequilibrio en este sentido, poniendo en valor la incorporación de la presencia de la mujer en la negociación colectiva, como para enriquecer los contenidos propios de los convenios, en especial los relativos a igualdad de género, propiciando la utilización efectiva del contenido del convenio para el logro de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

OE.18 Promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el sector comercial y artesanal

Impulsar medidas que contribuyan a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres tanto en términos de empleo como de titularidad de negocios, así como en cuanto a la representatividad en los órganos de asesoramiento y participación del sector.

OE.19 Optimizar la gestión y recursos para el ejercicio de las competencias de la Consejería y la atención a la ciudadanía

Se pretende optimizar la gestión de las tareas y los recursos disponibles en la Consejería, mejorando la racionalización del gasto y procurando un uso más eficiente de los recursos a la hora de atender las necesidades de los centros directivos de la Consejería, de manera que dichos centros directivos puedan prestar servicio a la ciudadanía de manera eficaz.

OE.20 Desarrollar la perspectiva de género en la planificación y gestión de las políticas de la Consejería.

Realizar la asistencia técnica a los órganos directivos de la Consejería en relación a la aplicación de las políticas de igualdad.

OE.21 Mejorar la empleabilidad, con especial atención a los colectivos prioritarios



Recoge el conjunto de programas e iniciativas destinadas a facilitar el acceso y la permanencia al empleo de calidad, con especial atención a los colectivos prioritarios. Se llevarán a cabo diversos programas dirigidos a la creación de empleo, a incentivar la contratación, así como programas dirigidos a facilitar la contratación y la incorporación al mercado laboral, tanto ordinario como protegido de personas jóvenes y personas pertenecientes a colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, tales como las personas con discapacidad y las que se encuentran en situación de riesgo y/o exclusión social. Dentro de estas políticas de empleo, y más concretamente en la gestión de políticas en materias de incentivos, se incidirá en que sirvan como mecanismo de apoyo a las empresas andaluzas, de tal manera que se contribuya a mejorar su competitividad.

OE.22 Aumentar la activación laboral de las mujeres y su participación en el mercado de trabajo

Contempla actuaciones destinadas a fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral desde un punto de vista transversal y en condiciones de igualdad: Incluye medidas y programas que contemplan diferentes aspectos de la conciliación laboral y personal, actuaciones destinadas a reducir y eliminar la brecha de género, como son los incentivos a la contratación indefinida para mujeres y la inclusión de la población femenina como prioritaria o preferente en las convocatorias.

4. ESTRUCTURA ECONÓMICA DEL GASTO

4.1 Breve explicación de la estructura del gasto

Dentro de la estructura presupuestaria de la sección, los créditos destinados a operaciones corrientes representan la mayor parte del gasto. Los programas presupuestarios con mayor peso, en cuanto a volumen de recursos, son el 32K Políticas Activas de Empleo y el 32D Formación Profesional para el Empleo, seguidos del 72C Trabajo Autónomo y Economía Social.

En el presupuesto de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo tienen una especial relevancia las partidas que se destinan a subvenciones corrientes y, en menor medida, a subvenciones de capital. Así pues, el capítulo 4 representa una parte importante del presupuesto de la Consejería, siendo los programas presupuestarios con mayor importancia en subvenciones corrientes el 32K y 32D. En el programa 72C destacan, por el contrario, con mayor volumen de crédito, las partidas destinadas a subvenciones de capital. En el capítulo 2 destacan las cuantías destinadas a las licitaciones para la impartición de acciones en materia de Formación para el Empleo.

Dentro de las fuentes de financiación del presupuesto de la Consejería, tiene especial importancia la financiación procedente de la Administración General del Estado, seguido del crédito de autofinanciada y en último lugar de Fondos Europeos.



Capítulos	2024	%
1 GASTOS DE PERSONAL	162.027.965	18,9
2 GTOS.CORRIENTES BIENES Y SERV.	84.273.268	9,8
3 GASTOS FINANCIEROS	117.000	
4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	522.708.396	60,8
5 FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS FONDOS		
Operaciones Corrientes	769.126.629	89,5
6 INVERSIONES REALES	24.929.673	2,9
7 TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	65.301.841	7,6
Operaciones de Capital	90.231.514	10,5
OPERACIONES NO FINANCIERAS	859.358.143	100,0
8 ACTIVOS FINANCIEROS		
9 PASIVOS FINANCIEROS		
OPERACIONES FINANCIERAS		
TOTAL	859.358.143	100,0

4.2 Resumen de las partidas cuantitativamente más importantes

Las partidas de gastos más relevantes por su cuantía corresponden a los siguientes programas:

Programa 32K, cuyos créditos van destinados a subvenciones destinadas a la activación del empleo: incentivos para la activación e impulso del empleo local, empleo juvenil, colectivos desfavorecidos, incentivos a la recuperación y generación de empleo estable, ayudas en materia de conciliación e incentivos a empresas de inserción.

Programa 32D. En los artículos 46, 47 y 48 se consignan créditos, entre otros, destinados a financiar la convocatoria de subvención denominada Empleo y Formación, incluida dentro de la Formación en Alternancia, acciones formativas destinadas a personas desempleadas y ocupadas, becas y ayudas para la asistencia a acciones de formación profesional para el empleo, programas formativos con compromiso de contratación o compensación a las entidades por la realización de prácticas profesionales no laborales. En el concepto económico 227 se consignan créditos finalistas destinados, en su mayor parte, a la contratación de servicios de formación dirigidos a personas trabajadoras desempleadas así como a personas trabajadoras ocupadas, para mejorar sus cualificaciones y competencias, así como a gastos de funcionamiento de los centros propios de formación profesional para el empleo. También cabe destacar por su cuantía, los créditos del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia destinados al encargo a la Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones, S.A. (SANDETEL) para la mejora de las capacidades digitales para personas desempleadas para impulsar el emprendimiento y el desarrollo rural y reducir la brecha de género.

Programa 72C. Destacan las cuantías destinadas a las convocatorias que se publiquen al amparo de la Orden de 29 de junio de 2023, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva para el fomento del trabajo autónomo en Andalucía, actuaciones de impulso al asociacionismo, actuaciones que fomenten el inicio de la actividad a personas trabajadoras autónomas, así como actuaciones diversas para el fomento de la Economía Social en Andalucía.

Programa 31C. En el concepto económico 480, destacan los créditos destinados a financiar las ayudas sociolaborales reguladas en el Decreto-Ley 4/2012, de 16 de octubre, de medidas extraordinarias y urgentes en materia de protección sociolaboral a ex-trabajadores y ex-trabajadoras andaluces afectados por procesos de reestructuración de empresas y sectores en crisis. Asimismo, destaca también el concepto económico 771 con créditos destinados a ayudas para la prevención mediante la nueva convocatoria en 2024 de las subvenciones a pymes en materia de prevención de riesgos laborales.



Programa 76A. En el artículo 77 se consignan las ayudas destinadas al asociacionismo comercial y artesanal, el fomento del sector comercial y artesanal y la modernización de las pymes comerciales y artesanas.

5. PRINCIPALES NOVEDADES RESPECTO AL PRESUPUESTO VIGENTE

En lo concerniente a las políticas activas de empleo, las ayudas europeas tendrán especial importancia para el presupuesto de 2024, ya que se desplegarán definitivamente los Fondos Estructurales que corresponden a la Comunidad Autónoma de Andalucía en el marco financiero Plurianual 2021-2027, donde se encuentran incluidos los fondos destinados a colectivos vulnerables dentro del Programa Operativo FSE+ 2021-2027 para Andalucía. Se dará continuidad a convocatorias anteriores de líneas de subvenciones, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias existentes con cargo a los créditos del presupuesto de la Dirección General de Incentivos para el Empleo y Competitividad Empresarial, destacando las dirigidas a centros especiales de empleo, impulso del Empleo Local, conciliación, empresas de inserción y a incentivos a la creación y el mantenimiento del empleo.

En el ámbito de la formación para el empleo, se prevé finalizar las licitaciones iniciadas el pasado ejercicio y llevar a cabo una nueva línea de licitaciones adecuada a las nuevas necesidades formativas detectadas, entre las que caben destacar materias relativas a aplicaciones relacionadas con nuevas tecnologías a desplegar sobre entornos 5G o sectores estratégicos, tales como hostelería, hidrógeno verde, aeroespacial y naval.

Respecto a las subvenciones se llevarán a cabo las líneas pendientes de ejecutar de la anterior convocatoria y se realizará una nueva convocatoria al amparo de unas nuevas bases reguladoras para la impartición de la Formación Profesional para el Empleo.

También está previsto para el año 2024, el desarrollo del sistema de información de Gestión de la Formación Profesional para el Empleo (PROFEUS-A) que sustituirá al Sistema Plataforma de Formación para el Empleo de Andalucía (GEFOC). Actualmente se encuentra en desarrollo el módulo de Gestión Económica, que contempla tanto la justificación de subvenciones como la facturación de las licitaciones.

Por otro lado, se llevará a cabo la implementación del servicio de control de asistencia de las acciones formativas de FPE. El objeto del contrato es disponer de un servicio integral de control de asistencia a las acciones formativas con toma de evidencias digitales y perfectamente integrado con sus sistemas de información.

Respecto al trabajo autónomo, mediante Orden de 29 de junio de 2023, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva para el fomento del trabajo autónomo en Andalucía, se regula la denominada “cuota cero” que sustituirá a la actual ampliación de la tarifa plana como consecuencia del nuevo sistema de cotización de ingresos reales aprobado por el Estado y que se aplica a partir del 1 de enero de 2023. La finalidad de estas subvenciones es reducir la carga de los gastos que supone la cotización a la Seguridad Social en los estadios iniciales de la actividad y la estabilización y fortalecimiento de las iniciativas emprendedoras de trabajo autónomo.

En el área de trabajo autónomo, se pueden destacar las siguientes actuaciones, para el presupuesto 2024:

1. Formulación del I Plan Estratégico del Trabajo Autónomo (PETA), el cual es necesario con el objetivo de realizar un diagnóstico certero que ponga encima de la mesa las necesidades más relevantes del trabajo autónomo en Andalucía, los objetivos a perseguir y las actuaciones que deban ponerse en marcha, para enmarcar las líneas políticas de actuación en materia de trabajo autónomo de los próximos años, como instrumento de coordinación, alineación y coherencia entre los distintos planes y estrategias existentes o aún por impulsar, ya sean transversales o sectoriales.

2. PREMIOS TÚ: Supone un acto de fomento y apoyo y se dirigen a mejorar la conciencia de la sociedad andaluza acerca de la figura de la persona trabajadora autónoma y su papel clave y vertebrador en la economía de la Comunidad Autónoma de Andalucía, ya que otorgar premios al trabajo autónomo es una manera efectiva de reconocer y valorar las contribuciones significativas que estos profesionales hacen a la economía, la innovación, la flexibilidad, el empoderamiento y el impacto social. Además de honrar sus logros, estos premios pueden



inspirar a otros a seguir el camino del trabajo autónomo y contribuir al crecimiento económico y social en general.

3. Convocatorias para la anualidad 2024 de las líneas ya reguladas y en vigor en la Dirección General de Trabajo Autónomo y Economía Social, con acciones encaminadas a fomentar la conciliación familiar, personal y laboral, así como las encaminadas a sufragar los gastos de funcionamientos parciales de las entidades representativas en Andalucía del Trabajo Autónomo. Asimismo se tramitarán las convocatorias de inicio de actividad y Cuota Cero.

En el ámbito de la Economía Social, los aspectos mas relevantes con que contará el Presupuesto 2024 se enmarcan en el Plan de Impulso y Modernización de la Economía Social (PIMESA), que se encuentra pendiente de aprobación por el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía. Las actuaciones contempladas en el mismo se desplegarán en 2024.

El Plan tiene como finalidad promover en un sentido amplio a las entidades de la economía social andaluza y, en especial, mediante el aumento de su visibilidad y difusión de su actividad en la sociedad, el apoyo al emprendimiento y el empleo en dicho ámbito, el impulso a la consolidación, el desarrollo sostenible y la competitividad de las empresas de economía social, el fomento de la responsabilidad social empresarial de las citadas sociedades, la promoción de formas específicas e innovadoras en la economía social y el apoyo a la vertebración asociativa del sector.

Entre las distintas y novedosas actuaciones que se acometerán en ejecución del citado Plan merece destacar la firme apuesta encaminada a aumentar el reconocimiento de las empresas de Economía Social por la sociedad en general y por los potenciales emprendedores, en particular. Así de este modo, se contemplan actuaciones dirigidas a apoyar actividades de formación, difusión y fomento de la economía social vinculadas directamente al fomento del empleo, entre las que cabe destacar la actuación destinada a subvencionar a Universidades la realización de actividades de formación, vinculadas directamente al fomento del empleo destinadas a iniciar, perfeccionar y cualificar en el conocimiento del cooperativismo y de la economía social así como la creación de una estrategia para poner en valor comercial y social la marca "COOPERATIVA ANDALUZA".

En materia de relaciones laborales, las principales novedades en el Presupuesto 2024 son las siguientes:

- Implementación del nuevo Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva 2023-2025, tras su aprobación.
- Generalización del procedimiento online de negociación colectiva del CARL, como una alternativa junto al desarrollo presencial de dichas negociaciones.
- Estructuración de la formación a las personas negociadoras de convenios en niveles, para su impartición continua y ordenada, mediante la creación de la CÁTEDRA UNIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y RELACIONES LABORALES, constituida mediante una subvención nominativa a la Universidad Internacional de Andalucía (UNIA), cuyo objeto es fomentar el estudio e investigación y la formación de la Negociación Colectiva Laboral Andaluza de las Relaciones Laborales con la finalidad de la mejora de los procedimientos y contenidos de las unidades de Negociación Colectiva en nuestra Comunidad Autónoma, y la capacitación de las personas que intervienen en dicho procedimiento.
- La creación de la Cátedra UIMP de Capacitación en Mediación Laboral, constituida mediante una subvención nominativa a la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP), para la capacitación de la Mediación Laboral. Acción dirigida a subvencionar los esfuerzos formativos para la capacitación de personas para el ejercicio de funciones mediadoras en el ámbito laboral, con un rango de excelencia y nivel semejante al exigido por el marco regulador de la mediación civil y mercantil y con la finalidad añadida de que dicha formación sea habilitante para la inscripción en un eventual Registro de Mediación Laboral que pudiera crearse en nuestra Comunidad Autónoma.
- Puesta en conocimiento de la población en general mediante del servicio de comunicación y prensa de la labor mediadora del SERCLA y su importancia en los conflictos laborales.



En materia de trabajo, seguridad y salud laboral se realizarán nuevas convocatorias de subvenciones de las líneas 6, 7, 8 y 9 contempladas en la Orden de 5 de octubre de 2020, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía, así como de las subvenciones a pymes en materia de prevención de riesgos laborales, contempladas en la Orden de 12 de mayo de 2021, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a microempresas, pequeñas y medianas empresas, para el desarrollo de proyectos de prevención de riesgos laborales en la Comunidad Autónoma de Andalucía, en régimen de concurrencia competitiva.

Como dotación que sufre una importante minoración cuantitativa destaca la destinada a financiar las ayudas sociolaborales reguladas en el Decreto-Ley 4/2012, de 16 de octubre, de medidas extraordinarias y urgentes en materia de protección sociolaboral a ex-trabajadores y ex-trabajadoras andaluces afectados por procesos de reestructuración de empresas y sectores en crisis, en la modalidad de financiación de la prima de los contratos de seguro colectivo de rentas (pólizas). En este sentido, se reduce la dotación dada la previsión de finalización de la verificación o novación de las pólizas pendientes.

Las actuaciones previstas, tanto en materia de comercio interior como en materia de artesanía, se llevarán a cabo en el marco del VII Plan Integral de Fomento del Comercio Interior de Andalucía 2023-2026 y del IV Plan Integral para el Fomento de la Artesanía en Andalucía 2023-2026, los cuales está previsto su publicación antes de que finalice el año 2023.

Dentro del proceso de consolidación, puesta en valor y aumento de la competitividad del sector comercial, se prevé la publicación de una nueva Orden de bases reguladoras financiadas con el nuevo Programa Operativo FEDER Andalucía 2021-2027, realizando una primera convocatoria en 2024 para la concesión de subvenciones destinadas a la modernización y mejora de la competitividad y a promover el relevo generacional de las pymes comerciales y artesanas de Andalucía. Asimismo, se continuará tramitando nuevas convocatorias al amparo de la Orden de 7 de julio de 2021, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva destinadas a impulsar el asociacionismo comercial y artesano, a promocionar y dinamizar el pequeño comercio urbano y a promocionar la artesanía en Andalucía; y la Orden de 6 de agosto de 2021, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva dirigidas a Ayuntamientos y destinadas a impulsar la mejora, modernización y promoción del comercio y la artesanía en Andalucía.

Se continuará con el impulso a la red cameral andaluza mediante la subvención de los gastos corrientes y de mantenimiento de las Cámaras Andaluzas y del Consejo Andaluz de Cámaras, a fin de que puedan seguir prestando servicios público administrativos a las empresas andaluzas que se encuentran adscritas a las mismas.

Por otro lado, se desarrollarán las actividades dirigidas a la actualización y mejora del aplicativo del Registro de Artesanía de Andalucía, con el fin de agilizar la tramitación; y se realizará el análisis de las necesidades formativas del sector artesano andaluz, primer paso en la medida de apoyo a la capacitación del sector.

Igualmente, se realizará un inventario de oficios en peligro de extinción, que servirá de base en la medida de apoyo a la recuperación de oficios artesanos.

Finalmente, en el ámbito de las residencias de tiempo libre, dentro de la Política de Seguridad Interior, Seguridad TIC y de Protección de Datos de Carácter Personal de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, a nivel provincial se llevarán a cabo las actuaciones necesarias para la prevención y reacción ante daños intencionadamente provocados por agentes externos, personal propio o personas usuarias, contra sus propias personas usuarias, su personal, sus activos para garantizar la continuidad del funcionamiento de la Administración y los servicios. Ello supondrá una mayor inversión en medidas de seguridad con la instalación de cámaras en aquellas Residencias que carecen de ellas o reforzando las existentes en aquellas zonas que ofrezcan debilidades y brechas de seguridad. Estas actuaciones, iniciadas en 2023, continuarán realizándose.

En relación con el Programa Conoce Tu Tierra, para 2024 se procederá a revisar los colectivos de personas beneficiarias y sus requisitos económicos para disfrutar de las estancias gratuitas que se proporcionan a través



de este programa social. Asimismo, como complemento de las actuaciones realizadas en cada ejercicio, continuarán ejecutándose las encaminadas a facilitar la accesibilidad a la información y servicios que permitan a las personas mayores y con discapacidad que visitan las Residencias de Tiempo Libre disfrutar de los servicios que se prestan en estos centros.

6. COMENTARIOS A LA ESTRUCTURA FUNCIONAL DEL GASTO

Atendiendo a la estructura funcional del presupuesto, la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo pone en marcha sus políticas a través de los nueve programas presupuestarios que a continuación se detallan. De ellos destaca la significativa contribución del 32K, 32D y 72C a los objetivos estratégicos de mejora de los recursos y capacitación de las personas trabajadoras, fomento del trabajo autónomo e impulso de la economía social, mejora de la empleabilidad, aumento de la activación laboral de las mujeres y promoción de la igualdad efectiva en el acceso a la formación profesional para el empleo.

-11F Asesoramiento en materia económica y social cuya gestión es competencia del Consejo Económico y Social de Andalucía.

-12S Dirección y Servicios Generales de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, cuya gestión es competencia de la Secretaría General Técnica, la Viceconsejería y, en lo concerniente a las transferencias al Servicio Andaluz de Empleo, de la Secretaría General de Servicio Público de Empleo y Formación.

-31C Seguridad, Salud y Relaciones Laborales, cuya gestión es competencia de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral.

-31M Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, cuya gestión es competencia del propio Consejo.

-32D Formación Profesional para el Empleo, cuya gestión es competencia de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo.

-32K Políticas Activas de Empleo, cuyas competencias corresponden a la Dirección General de Incentivos para el Empleo y Competitividad Empresarial.

-44J Administración y Gestión del Servicio de Tiempo Libre, programa presupuestario competencia de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral.

-72C Trabajo Autónomo y Economía Social, cuya gestión corresponde a la Dirección General de Trabajo Autónomo y Economía Social y a la Secretaría General de Empresa y Trabajo Autónomo.

-76A Ordenación y Promoción Comercial, gestionado por la Dirección General de Comercio.



Programa		2024	%
11F	ASESORAMIENTO EN MATERIA ECONÓMICA Y SOCIAL	1.757.862	0,2
12S	DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES	62.546.505	7,3
31C	SEGURIDAD, SALUD Y RELACIONES LABORALES	46.055.000	5,4
31M	CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES	3.621.218	0,4
32D	FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO	287.088.854	33,4
32K	POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO	335.314.784	39,0
44J	ADMÓN. Y GESTIÓN DEL SERVICIO DE TIEMPO LIBRE	19.099.517	2,2
72C	TRABAJO AUTÓNOMO Y ECONOMÍA SOCIAL	80.226.157	9,3
76A	ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN COMERCIAL	23.648.246	2,8
TOTAL		859.358.143	100,0

PROGRAMA 11F- ASESORAMIENTO EN MATERIA ECONÓMICA Y SOCIAL

6.1 Diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública

Más allá de la función del Consejo Económico y Social (CES) como órgano de consulta (recogida en su Ley de Creación, Ley 5/1997, de 26 de noviembre, del Consejo Económico y Social de Andalucía, concretamente en el artículo 4.1: la elaboración de informes y dictámenes con carácter preceptivo sobre los anteproyectos de leyes o proyectos de decretos que regulen materias socioeconómicas y laborales) hay que destacar:

-Su utilidad pública como cauce de participación de la sociedad civil organizada, constituyendo una plataforma institucional permanente de diálogo y deliberación entre la sociedad y el Gobierno, ya que en él está representado un amplio espectro de la sociedad: organizaciones sindicales, empresariales, consumidores y usuarios, economía social, corporaciones locales, universidad y expertos en el ámbito socioeconómico y laboral.

-La labor de realización de estudios, informes o documentos en materias socioeconómicas y laborales, incluida la información estadística de nuestro territorio, y que atiende también al mandato normativo que se hace expresamente en el artículo 4.3 de la ley del Consejo. En este sentido, la Comisión Permanente, como órgano ordinario de gobierno, y en la que están presentes los agentes económicos y sociales más representativos de Andalucía viene observando que los cambios políticos, sociales y económicos que se están viviendo a nivel mundial, han provocado un cambio de paradigma en las relaciones humanas, que exigen un pronunciamiento concreto del CES en aquellos aspectos que afectan directamente a las materias propias del mismo.

Dentro de los cometidos legales y reglamentariamente asignados, en los nueve primeros meses de 2023, han tenido entrada en el CES de Andalucía, cuatro solicitudes de dictamen, uno sobre un anteproyecto de ley y tres sobre proyectos de decreto, cifra que está en relación directa con la actividad normativa del Gobierno andaluz. Para el ejercicio 2024, se espera que esta cifra sea más elevada, ya que hay hasta el momento, cinco iniciativas normativas en las que este Consejo figura entre las entidades a las que hay que pedir informe y además se espera que en las futuras reuniones del Consejo de Gobierno en las que se apruebe iniciar el proceso de elaboración de nuevas normas autonómicas con contenido económico, social o laboral, se incluya, como ha venido haciéndose hasta el momento, al CES como uno de los órganos a los que habrá que consultar de manera preceptiva.

En la elaboración de los dictámenes hasta el momento, destaca el elevado volumen de ponencias llevadas a cabo por las consejeras que forman parte del órgano, lo que indica el alto grado de participación de éstas en las actuaciones fundamentales del Consejo. Hay que resaltar asimismo el alto número de observaciones propuestas por el CES que han sido atendidas por las Consejerías solicitantes.

En este sentido, ya desde sus comienzos en el año 2000, y hasta la actualidad, el Consejo se ha caracterizado por su implicación en la consecución de la igualdad de género, con la visibilidad del papel de las mujeres en la sociedad, por lo que se ha comprometido con la presencia efectiva de éstas en su composición, que ha llegado a



ser equilibrada, por mandato de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Durante 2022 se produjo el proceso de renovación de la composición del mismo, y todas las organizaciones que forman parte del mismo y los entes que designan a parte de sus miembros, han sido conscientes de la importancia de su representación en este Consejo sea paritaria.

Por otra parte, y siguiendo también los preceptos legales y reglamentarios que así lo establecen, se elaboran y posteriormente se publican la Memoria anual de actividades y el Informe sobre la Situación Socioeconómica de Andalucía. El primero de estos documentos es un resumen de las actividades llevadas a cabo por los miembros de este Consejo durante el año de referencia, tanto en su vertiente interna, cumplimientos de los fines que le son propios, como en su actividad externa de relación y presencia en eventos y acontecimientos de carácter económico y social. En cuanto al Informe sobre la Situación Socioeconómica, incluye de forma analítica y rigurosa aspectos coyunturales tanto de carácter económico como social y su evolución a lo largo del tiempo, siendo el único que aglutina una información tan completa de ambas vertientes de la realidad andaluza, lo que le convierte en una herramienta de gran valor divulgativo, didáctico y de consulta para el mundo académico y en general para toda la sociedad andaluza. Ambos documentos se presentan al Parlamento y a la Presidencia de la Junta de Andalucía.

En ambos hay que reseñar, que se presentan los datos desagregados por sexos, lo que contribuye, sobre todo en el caso del Informe sobre la Situación Socioeconómica de Andalucía, a evidenciar el cada vez más importante papel de las mujeres en la sociedad.

Dentro de esta línea de actuación, siguiendo los preceptos legales que rigen la actividad del Consejo, y teniendo en cuenta la acogida de los estudios monográficos que forman parte del Informe Socioeconómico antes citado, así como otros estudios solicitados, y en base a lo que establece el artículo 4.3 de la Ley de Creación del CES, se mantiene la elaboración de estudios a iniciativa propia, sobre temas en materia socioeconómica o laboral que preocupan a la sociedad andaluza por el impacto que se espera que tengan a medio o largo plazo en las condiciones de vida y de trabajo.

Además, anualmente se celebran, jornadas de reflexión y debate sobre temas de actualidad en nuestra Comunidad Autónoma, que determina la Comisión Permanente del Consejo. Durante el ejercicio 2023 se ha celebrado una jornada sobre Educación, de carácter presencial, y está prevista la celebración de otra sobre Educación también, pero enfocada al Empleo.

Desde el 2013, el CES es miembro de pleno derecho de la Red Transnacional Atlántica (RTA) organización que aglutina a diferentes instituciones representativas de los agentes económicos y sociales de las regiones europeas atlánticas y se asiste a encuentros y foros, a distintos niveles de participación, de interés socioeconómico.

En la misma línea de actuación, se sigue participando activamente en el Protocolo de Colaboración para la realización conjunta de Actividades de los Consejos Económicos y Sociales Autonómicos, firmado en 2018. Mediante el mismo se pretende sentar las bases de la colaboración para promover cauces de relación con los que reforzar sus respectivas experiencias de diálogo social.

Además, también desde finales de 2022, el Consejo participa en un simposio internacional sobre la contaminación por plásticos en el Mediterráneo. Se trata de un proyecto, surgido en el seno de la Eurorregión Pirineos-Mediterráneo y en el que colaboran el Consejo Económico, Social y Medioambiental Regional (CESER) de Occitania y los Consejos Económicos y Sociales (CES) de Cataluña, Islas Baleares y Andalucía, que se propone evitar la degradación de la costa, como consecuencia de la contaminación originada por el vertido de plástico, y preservar el entorno marino.

El CES sigue apostando por su línea de Premio de Investigación del CES, para el que desde la convocatoria de 2022 se ha definido y aprobado un nuevo formato para adaptarlo a los nuevos tiempos (el anterior formato fue diseñado en el año 2000) de manera que se conecte el Premio con las demandas actuales de la comunidad científica y educativa y se cumplan los requisitos que la normativa más reciente sobre subvenciones exige. Concretamente, a partir de la Orden de 22 de noviembre de 2021, por la que se establecen las bases reguladoras



para la concesión del Premio de Investigación del Consejo Económico y Social de Andalucía, se reconocerá un proyecto de investigación sobre un tema de carácter social, económico o laboral que, por su interés para la Comunidad Autónoma de Andalucía, se establezca en cada convocatoria anual. La investigación objeto del proyecto premiado se plasmará en un Trabajo de Investigación. En el momento actual se está pendiente de la publicación de las bases concretas para la próxima convocatoria.

Por otra parte, la línea editorial de este Consejo mantiene la edición de la revista digital de contenido económico y social del CES de Andalucía, que responde a la necesidad de acceder a la información estadística de nuestro territorio y atiende a la demanda expresada por los agentes económicos y sociales de permitir un conocimiento detallado de esta información, contando con el apoyo del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) y del Centro de Documentación Europea de la Universidad de Sevilla.

También hay que resaltar que en el marco de colaboración con distintas instituciones andaluzas, para la realización de estudios, informes o documentos, a través de fórmulas como los Convenios de colaboración con las Universidades andaluzas para la realización de prácticas externas curriculares de alumnos en este Consejo, se continúa con los Convenios de colaboración con las Universidades de Sevilla y Pablo de Olavide. Este tipo de actividad no tiene repercusión en los créditos del programa de gasto del órgano ya que son actividades que este Consejo aborda con recursos propios.

En esta misma línea de trabajo se mantiene el acuerdo de colaboración con la institución del Defensor del Pueblo Andaluz para potenciar el conocimiento de sus respectivas actividades, colaborar en la formación de sus profesionales y miembros, garantizar la participación de los agentes económicos y sociales en el proceso de formación de la voluntad legislativa y divulgar ante la sociedad en general, los valores del Estado Social y Democrático de Derecho, y asimismo, se sigue colaborando con el Real Instituto Elcano, a través del Convenio Marco de Colaboración firmado en 2019, para promover cauces estables de relación y participación, potenciar el conocimiento de sus respectivas actividades, prestándose información y ayuda recíprocas, y estrechar relaciones mutuas aunando esfuerzos.

La misión o finalidad última del programa presupuestario quedaría resumida en la participación de los agentes sociales en la defensa de sus intereses impulsando el diálogo entre el Gobierno andaluz y las organizaciones de empresarios y los sindicatos y el impulso y la divulgación de la investigación en materia socioeconómica.

6.2 Objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del programa

OE.1 Reforzar la participación de agentes económicos y sociales y perspectiva de género en actuaciones del Consejo Económico y Social

OO.1.1 Mejorar la calidad de la normativa económica y social de Andalucía a través de los mecanismos de la participación social

Actuar de órgano colegiado de carácter consultivo del Gobierno Autonómico dado que el Consejo Económico y Social de Andalucía está configurado estatutaria y legalmente como el órgano consultivo, en materia económica y social, del Gobierno andaluz, por lo que su función prioritaria es la emisión de informes, con carácter preceptivo, sobre anteproyectos de ley y proyectos de decreto, así como otros informes o dictámenes que le sean solicitados por el Consejo de Gobierno. Además elabora estudios a iniciativa propia sobre las materias de su competencia.

ACT.1.1.1 Elaboración de dictámenes preceptivos

Sobre la base del artículo 4.1 de la Ley 5/1997, de 26 de noviembre, del Consejo Económico y Social de Andalucía, la principal función del mismo es la de emitir, con carácter preceptivo, informes sobre los anteproyectos de leyes que regulen materias socioeconómicas y laborales y proyectos de Decretos que, a



juicio del Consejo de Gobierno, posean una especial trascendencia en la regulación de las indicadas materias (se exceptúan los anteproyectos de leyes de presupuesto).

ACT.1.1.2 Elaboración de otros estudios e informes

Sobre la base de los apartados 2 ,3 y 4 del artículo 4 de la Ley 5/1997, de 26 de noviembre, del Consejo Económico y Social de Andalucía, el CES debe realizar estudios, informes o dictámenes que, con carácter facultativo, sean solicitados por el Consejo de Gobierno, acerca de los asuntos de carácter económico y social, pudiendo elaborar dichos estudios por iniciativa propia, y debe aprobar la memoria de actividades del Consejo y elevarla, en los cinco primeros meses de cada año, al Consejo de Gobierno.

OO.1.2 Fomentar la participación y el diálogo social

Servir de cauce de participación y diálogo social en el ámbito de la Comunidad Autónoma, acercando a los agentes económicos y sociales y a la sociedad civil.

ACT.1.2.1 Programación y organización de jornadas de reflexión y debate

El Consejo Económico y Social de Andalucía organiza anualmente jornadas de reflexión y debate sobre temas de actualidad o de relevancia en el ámbito de la Comunidad Autónoma, en relación con la materia económica y social.

ACT.1.2.2 Ampliación del marco de colaboración con entidades

Ampliar el marco de colaboración con distintas instituciones andaluzas, para la realización de estudios, informes o documentos, a través de fórmulas como los Convenios de Colaboración con las Universidades andaluzas para la realización de prácticas de alumnos en este Consejo, o convenios de colaboración con otras instituciones autonómicas para el mutuo apoyo y difusión de actividades, o para la promoción de cauces de relación y participación con entidades sin ánimo de lucro de ámbito autonómico.

OO.1.3 Incorporar la perspectiva de género a las actuaciones del Consejo

Contribuir a la igualdad de género en el ejercicio de las funciones que legalmente tiene encomendadas el CES de Andalucía, incorporando la perspectiva de género en el análisis de las normas que le sean remitidas para su dictamen.

ACT.1.3.1 Análisis de la normativa dictaminada desde la perspectiva de género

Análisis de las normas a dictaminar, desde la perspectiva de género para comprobar que contribuyen a la igualdad entre mujeres y hombres.

ACT.1.3.2 Proposición de observaciones de género en los dictámenes del Consejo Económico y Social de Andalucía

Proposición de observaciones para reforzar la igualdad de género en la normativa andaluza: hacer propuestas para que las normas analizadas contribuyan a la igualdad de género, mediante cláusulas o artículos en los que se propongan medidas o se eliminen comportamientos con lo que se refuerce la igualdad entre hombres y mujeres.



OE.2 Fomentar la investigación, formación y divulgación en materia socioeconómica

OO.2.1 Contribuir a la divulgación y fomento de la investigación y formación en materia socioeconómica

El Consejo Economico y Social de Andalucía persigue con este objetivo, que los informes, estudios y trabajos de investigación, así como la formación en las materias que le son propias, la socioeconómica y laboral, de especial significación en el ámbito autonómico, sean conocidos por la sociedad en su conjunto, y conseguir así que cualquier efecto positivo que puedan pretender, redunde en la mejora de la misma. Además, y dada la existencia, aún, de una brecha de género en los ámbitos propios del Consejo, se considera absolutamente prioritario, fomentar y divulgar la investigación en materia de igualdad de género, con la finalidad de reducir dicha brecha.

ACT.2.1.1 Convocatoria del Premio de Investigación

Convocatoria del Premio anual de Investigación.

ACT.2.1.2 Edición de las publicaciones generadas en el Consejo

Publicación de los trabajos premiados en el Premio de Investigación, así como la Memoria Anual de Actividades, el Informe sobre la Situación Socioeconómica, destacando asimismo la edición de la revista digital de contenido económico del CES de Andalucía, de la que se editarán cuatro números, uno por cada trimestre del ejercicio, haciendo especial hincapié en la dimensión de género que contiene la misma.

ACT.2.1.3 Refuerzo de la presencia activa del Consejo en las redes sociales

Refuerzo de la presencia activa en las redes sociales: durante 2023 el CES de Andalucía tiene previsto continuar reforzando la presencia del mismo en las redes sociales, que se han convertido en foros imprescindibles de intercambio de información y comunicación de actividades.

PROGRAMA 12S- DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

6.1 Diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública

El programa de Dirección y Servicios Generales de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, gestionado por la Secretaría General Técnica, Viceconsejería y la Secretaría General de Servicio Público de Empleo y Formación (esta última en lo que concierne a las transferencias que financian al Servicio Andaluz de Empleo) da soporte a los Servicios Centrales y Delegaciones Territoriales de la Consejería en sus distintas áreas: Presupuestos y Gestión Económica, Personal, Legislación y Recursos, Administración General y Contratación, Unidad de Igualdad de Género y Unidad de Transparencia.

En un contexto económico complejo, la ciudadanía demanda aún más una Administración transparente, accesible y ágil, capaz de responder a los principios constitucionales que le son atribuidos. Por ello, el programa 12S se marca entre sus objetivos la gestión eficaz de todos los recursos disponibles (presupuestarios, materiales y humanos), contribuyendo a que los distintos órganos gestores puedan desarrollar las políticas públicas de las que son competentes de manera exitosa; todo ello en un marco en el que se consolida la digitalización de los procedimientos administrativos.



6.2 Objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del programa

OE.1 Optimizar la gestión y recursos para el ejercicio de las competencias de la Consejería y la atención a la ciudadanía

OO.1.1 Agilizar la contratación y asegurar la calidad de sus trámites

Prestar apoyo y asesoramiento al conjunto de la Consejería en materia de contratación para mejorar la calidad de los procesos.

ACT.1.1.1 Desarrollo de mecanismos de coordinación para agilizar la tramitación contractual

Acelerar, en la medida de lo posible, los trámites relativos a la contratación pero manteniendo unos estándares de calidad que reduzcan las interrupciones por falta de crédito, reparos, etc.

OO.1.2 Construir una administración accesible, transparente y participativa

Mejorar los canales de comunicación de la Consejería con la ciudadanía.

ACT.1.2.1 Establecimiento de canales de comunicación con la ciudadanía.

Consolidar fórmulas de comunicación, herramientas de gestión y estructuras organizativas que den una respuesta multicanal a las necesidades de la ciudadanía o a sus exigencias de información.

OO.1.3 Optimizar la habitabilidad, ergonomía y seguridad de la Consejería.

Reforzar la seguridad, habitabilidad y ergonomía de las sedes administrativas de esta Consejería mediante la disposición de los medios que resulten necesarios.

ACT.1.3.1 Conservación y mejora de sedes.

Garantizar la conservación, reparación y mantenimiento de la Consejería y sus sedes (equipamientos e instalaciones), mejorando la gestión medioambiental, la sostenibilidad, la eficiencia organizacional y confort de los empleado públicos llamados a trabajar en ellas y de la ciudadanía usuaria de sus servicios.

ACT.1.3.2 Evaluación de los riesgos laborales y planificación de la actividad preventiva.

Esta actuación consiste en la coordinación y gestión en materia de prevención de riesgos laborales y la consolidación del sistema preventivo, a través de la evaluación de los riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

Las actuaciones irán orientadas a identificar riesgos por áreas, puestos de trabajos y personas o colectivos sensibles, ponderar los riesgos físicos o psicosociales y el grado de exposición y definir las medidas correctoras.

OO.1.4 Proveer un servicio integral TIC a la Consejería

Modernización y adecuación de las infraestructuras y los servicios informáticos de la Consejería a las necesidades de los sistemas de información requerido por las unidades administrativas adscritas a la Consejería, a través de la gestión integral de las infraestructuras tecnológicas soporte de dichos sistemas y del puesto de trabajo.



ACT.1.4.1 Desarrollo, gestión y mantenimiento de los sistemas de información

Reforzar los instrumentos de análisis y/o evaluación que permitan mejorar el sistema.

ACT.1.4.2 Dotación, gestión y mantenimiento de infraestructura soporte de sistemas de información y puesto de trabajo

Reforzar los instrumentos de análisis y/o evaluación que permitan mejorar los sistemas de información.

OO.1.5 Aplicar una gestión de personas que promueva el talento, la conciliación y la transformación digital.

En el área de recursos humanos se planifica la organización y racionalización del personal de la Consejería. Engloba los aspectos propios en materia de personal, y entre ellos, la resolución de procedimientos, recursos y reclamaciones interpuestos por éste, la gestión de las actuaciones inherentes a la formación y así como llevar a cabo las acciones necesarias para la conciliación familiar del personal de la Consejería.

ACT.1.5.1 Gestión de la formación del personal.

Mediante esta actuación, se organiza la formación de la Consejería, como espacio de aprendizaje permanente, promoción del talento y transformación digital.

Las actividades de formación se enfocan a la mejora de los procesos de la organización y la capacitación de las personas en sus puestos de trabajo y persiguen la adquisición de competencias consideradas prioritarias: digitales, de innovación, de colaboración y de gestión del conocimiento. Las actividades de formación contribuirán a reducir las brechas de género y propiciarán un seguimiento equilibrado.

ACT.1.5.2 Promoción de actuaciones de conciliación de vida familiar del personal.

Puesta en marcha de acciones para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal de la Consejería, que promueva una gestión más efectiva de sus distintas responsabilidades, derechos y deberes u oportunidades y preserve el equilibrio entre las esferas personal y profesional, impulsando la corresponsabilidad entre los sexos y la ruptura con las estructuras de los usos del tiempo basada en roles tradicionales.

OO.1.6 Incrementar la calidad de gestión en el área jurídica.

Se pretende incrementar la calidad de gestión en el área jurídica, de la normativa producida u observada, así como los informes jurídicos emitidos. Por otra parte, y en relación a la resolución de recursos, se pretende reducir el plazo de resolución de los mismos.

ACT.1.6.1 Asesoramiento jurídico y tramitación normativa con criterios de calidad

Tramitación e informe jurídico de disposiciones administrativas de carácter general. Cumplimentación de los distintos trámites para la aprobación de disposiciones administrativas de carácter general de rango legal o reglamentario en el ámbito de la Consejería (proyectos de ley, decretos legislativos, decretos leyes, decretos, y órdenes).



Emisión de informes jurídicos: Estudio, análisis y emisión de informes jurídicos solicitados por los distintos órganos directivos de la Consejería.

ACT.1.6.2 Agilización de la tramitación de recursos, reclamaciones y expedientes judiciales.

Tramitación de los recursos administrativos previstos en el Título V de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Revisiones de oficio y recursos administrativos, interpuestos contra actos dictados por la Consejería.

Igualmente, la tramitación de las reclamaciones de responsabilidad patrimonial, presentadas por lesiones sufridas como consecuencia del funcionamiento de los servicios públicos prestados por la Consejería.

También la tramitación de expedientes contenciosos-administrativos, actuándose como interlocutores entre el Gabinete Jurídico, los Juzgados y Tribunales de Justicia, y los órganos gestores de la Consejería.

OO.1.7 Impulsar la gestión del gasto y de los ingresos no tributarios con eficacia y eficiencia.

Elaboración del presupuesto de gastos, coordinación de los ingresos en el ámbito competencial de la Consejería, así como el seguimiento y evaluación de la ejecución de los créditos, para facilitar la implementación de las políticas públicas.

ACT.1.7.1 Acciones para la planificación, seguimiento y ejecución eficiente del gasto de los créditos de financiación autonómica

Elaboración del presupuesto anual de gastos, tramitación de modificaciones presupuestarias, desconcentraciones de créditos. Elaboración de informes de seguimiento de ejecución que faciliten la toma de decisiones de cara a la planificación de la ejecución del gasto, así como la elaboración del presupuesto anual. Coordinación de operaciones de traspasos. Rendición de cuentas ante diferentes órganos. Gestión de pago de indemnizaciones por razón del servicio, pago de sentencias.

ACT.1.7.2 Actuaciones para la coordinación e impulso de la gestión de ingresos (no tributarios)

Interlocución con los gestores de ingresos, la Agencia Tributaria de Andalucía y la Secretaría General de Hacienda. Análisis del estado de las liquidaciones para impulsar su depuración. Transmisión de novedades tanto a nivel legislativo como de herramientas de gestión a los gestores de ingresos.

OE.2 Desarrollar la perspectiva de género en la planificación y gestión de las políticas de la Consejería.

OO.2.1 Diseñar un programa para coordinar la integración de la igualdad en las distintas fases de la intervención pública.

Orientar y supervisar el cumplimiento de las acciones realizadas por los programas presupuestarios en ejecución de sus objetivos de género.

ACT.2.1.1 Acciones de divulgación y sensibilización para promover la igualdad de género entre el



personal de la Consejería.

Diseño de acciones de divulgación y sensibilización para promover la igualdad entre el personal y en las distintas fases de la intervención pública y velar por la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

ACT.2.1.2 Asesoramiento a los Centros Directivos en la incorporación de la perspectiva de género en sus actuaciones.

Asesorar a los órganos directivos respecto a la incorporación de la perspectiva de género en el proceso de elaboración de las disposiciones normativas, realizando un seguimiento de la incorporación de las recomendaciones realizadas a través de los informes de observaciones con objeto de evaluar las mejoras respecto al ejercicio anterior.

PROGRAMA 31C- SEGURIDAD, SALUD Y RELACIONES LABORALES

6.1 Diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública

A finales de 2022, la recuperación de la crisis ocasionada por la pandemia del COVID-19 seguía siendo incompleta y muy desigual en todo el mundo, sobre todo en los países de ingresos bajos y medianos, recuperación que se complicó aún más con las consecuencias del conflicto en Ucrania, la aceleración del cambio climático y diversas crisis humanitarias sin precedentes.

Según la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), a la luz de las proyecciones de desaceleración del crecimiento económico y del empleo para 2023, la mayoría de los países no recuperarán los niveles anteriores a la pandemia en un futuro próximo. Es más, los avances en los mercados de trabajo probablemente serán demasiado lentos para reducir los enormes déficits de trabajo decente que ya existían antes de la pandemia y que se exacerbaban con la crisis sanitaria.

La falta de acceso al empleo, la mala calidad de los puestos de trabajo, la remuneración insuficiente y las grandes desigualdades son solo algunas de las lacras que quebrantan la justicia social. Con la desaceleración del crecimiento de la productividad observada en todo el mundo, esos problemas probablemente tenderán a agudizarse.

El fuerte crecimiento del empleo en 2022 elevó la tasa mundial de empleo al 56,4%, en comparación con el 54,5% registrado en 2020, pero todavía casi medio punto porcentual por debajo del nivel de 2019. El total de horas semanales trabajadas en 2022 se mantuvo un 1,4% por debajo del nivel del cuarto trimestre de 2019, tras ajustar el cálculo en función del crecimiento de la población. Dicha cifra representa el equivalente a 41 millones de puestos de trabajo a tiempo completo (de 48 horas semanales).

Previsiblemente, el promedio de horas semanales trabajadas por trabajador disminuirá ligeramente en 2023 como consecuencia de la desaceleración económica, hasta situarse ligeramente por encima de las 41 horas semanales. La reducción de la actividad limita los ingresos potenciales de las personas trabajadoras y tiende a reducir las oportunidades de transición a empleos de mejor calidad bien remunerados.

Más allá del déficit de empleo, la calidad de los puestos de trabajo sigue siendo una preocupación fundamental. Muchas personas no pueden permitirse estar sin empleo si no tienen acceso a mecanismos de protección social. En esos casos, suelen aceptar cualquier tipo de trabajo, a menudo mal remunerado y con horarios incómodos o insuficientes. Por lo tanto, es probable que la desaceleración prevista obligue al personal trabajador a aceptar empleos de peor calidad que los que podrían disfrutar en mejores condiciones económicas. Además, dado que los precios suben más deprisa que los salarios nominales, los trabajadores y trabajadoras pronto verán mermados sus ingresos disponibles, incluso si logran conservar su actual empleo. Los déficits de trabajo decente varían en cuanto a su forma y gravedad según la región de que se trate, pero están muy extendidos en todo el



mundo.

Indica la OIT que un aspecto fundamental para mejorar la productividad es la adaptación de las competencias profesionales del personal trabajador al contexto actual y futuro de transformación tecnológica. Las estimaciones de la OIT sobre la inadecuación de las competencias, esto es, el desajuste entre la oferta y la demanda de competencias laborales, sugieren que la infracalificación es un problema importante para los países de ingresos bajos y medianos, lo que explica en parte sus dificultades para alcanzar los niveles de productividad de los países de ingresos altos.

El perfeccionamiento de las competencias de las personas trabajadoras (upskilling) y su adaptación a nuevos procesos y herramientas (reskilling) son esenciales para la implantación y difusión de nuevas tecnologías, así como para la obtención de ganancias de productividad. Junto con la educación, el desarrollo de competencias es el pilar más importante de la creación y preservación de capital humano.

Por otra parte, el diálogo social es imprescindible para sostener los esfuerzos de mejora de la productividad. Este pilar es fundamental para corregir las grandes diferencias de productividad entre individuos y empresas, así como el diferencial cada vez mayor entre el crecimiento de la productividad y el crecimiento de los salarios, dos aspectos que perjudican desproporcionadamente a los trabajadores y las trabajadoras. También se ha demostrado que reforzar la calidad de las relaciones laborales en el lugar de trabajo ayuda a evitar reestructuraciones ineficaces, mejorando así la productividad de las empresas (*Fuente: Perspectivas sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2023. OIT*).

En relación a la Agenda 2030, el acceso a un trabajo decente para todos es fundamental para poder avanzar, tal y como se plantea en el Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. El trabajo decente reduce las desigualdades y brinda condiciones para el efectivo ejercicio de los derechos y el desarrollo pleno del potencial humano. En este sentido, la Junta de Andalucía ha realizado importantes avances en aras de reforzar la formación y la recualificación profesional de las personas trabajadoras para reorientar su trayectoria a sectores generadores de empleo.

Por su parte, en aplicación del Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales en Andalucía, se ha venido trabajando en la digitalización y mejora de los procedimientos de perfilado estadístico de la oferta y la demanda laboral con la capacidad de relacionar de forma cierta las posibilidades de emparejar la oferta de trabajo de las personas con las necesidades del tejido productivo andaluz.

En lo que respecta a la igualdad de género en el ámbito laboral, la Comisión de Expertos de la OIT, presentó la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en 2023, un estudio sobre la aplicación de distintos convenios y recomendaciones dirigidos a alcanzar la igualdad de género en el trabajo.

En este sentido, se indica en el citado estudio que los avances logrados en la eliminación de las desigualdades de género en el mundo laboral se han estancado en los últimos decenios, como lo revela la evolución frustrantemente lenta de los indicadores, que deberían reflejar progresos mucho mayores, y la persistencia de las brechas de género, que llevan más de veinte años sin contraerse de forma significativa.

Las estimaciones sobre cuándo se podrían cerrar las brechas de género en el trabajo resultan preocupantes. Por ejemplo, se estima que la brecha de género en términos de tiempo dedicado al trabajo no remunerado de prestación de cuidados no se cerrará hasta el año 2228 (*OIT, Un paso decisivo hacia la igualdad de género, 14*). Esta lentitud es tanto más preocupante cuanto que, según las conclusiones de la OIT, tanto las mujeres como los hombres desean que las mujeres tengan un trabajo remunerado, contrariamente a quienes afirman que estas no desean trabajar o no tienen interés en ello. Además, el hecho de que los indicadores de empleo y educación reflejen progresos cuantitativos no se traduce necesariamente en una mejora en la calidad del trabajo y el empleo para las mujeres.

Los datos disponibles sobre las brechas de género evidencian que, con independencia de su estatus y su situación personal, las mujeres suelen seguir tropezando con obstáculos para realizar su máximo potencial en el



trabajo desde que buscan su primer empleo hasta el día en que se jubilan.

En cuanto al acceso al mercado laboral, la OIT estima que, en 2022, la tasa de actividad de las personas de 15 años o más es del 72,3% en el caso de los hombres frente a un 47,4% en el de las mujeres, lo cual representa una brecha de género de 24,9 puntos porcentuales. Esta brecha es aún mayor para los hombres y las mujeres de 25 años o más, para quienes las estimaciones relativas a 2022 indican una tasa de actividad del 79,1% en el caso de los hombres y del 51,2% en el de las mujeres, lo cual representa una brecha de 27,9 puntos porcentuales (OIT, «Tasa de actividad de la fuerza de trabajo por sexos y edades»).

En un contexto mundial en que las mujeres desean trabajar fuera de su hogar, la brecha de género en el empleo se redujo en menos de 2 puntos porcentuales en los veintisiete últimos años (OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 26). Además, incluso cuando las mujeres tienen acceso a un empleo remunerado, la realización de la igualdad de género todavía queda lejos. Las mujeres aún tienen más probabilidades que los hombres de trabajar en formas atípicas de empleo (en particular cuando se ven obligadas a tomar un trabajo a tiempo parcial o a pedido para poder compaginar el trabajo con las responsabilidades familiares) o en sectores u ocupaciones tradicionalmente considerados «de mujeres» y caracterizados por un trabajo poco cualificado, salarios más bajos y malas condiciones laborales, tales como el trabajo a domicilio o el trabajo doméstico. En muchos países, la discriminación socava la igualdad de oportunidades de las mujeres para progresar en su carrera profesional y dificulta su acceso a los cargos directivos o de liderazgo.

Para lograr una igualdad efectiva es esencial determinar qué desigualdades estructurales desfavorecen a las mujeres y les impiden acceder al mercado laboral y a empleos de calidad o disfrutar condiciones de trabajo dignas; por ejemplo, la segregación ocupacional vertical u horizontal y una sobrerrepresentación en las formas atípicas de empleo (Las ocupaciones, empleos o sectores específicos a menudo se caracterizan por una concentración de hombres o mujeres en la fuerza de trabajo. Esto se conoce como «segregación ocupacional» entre hombres y mujeres, y obedece en parte a actitudes y estereotipos arcaicos relativos al trabajo que se considera «masculino» o «femenino», y a supuestos relativos a la productividad de los hombres y las mujeres para determinadas tareas o trabajos).

Pero además de estos estereotipos también es preciso paliar otros fenómenos que perpetúan las desigualdades de género en el trabajo, como la brecha de remuneración por motivos de género; el acceso a cargos directivos, de liderazgo o decisorios; el derecho a organizarse y a participar en el diálogo social; las dificultades de acceso de las mujeres a los recursos y activos productivos, como el crédito, el capital y la tierra, y la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. A este respecto, la distribución desigual entre mujeres y hombres de la prestación de cuidados no remunerada y su vinculación a la maternidad y las responsabilidades familiares siguen siendo, uno de los principales elementos a tratar según la OIT (OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 14; OIT, *Trabajar para un futuro más prometedor*, 35).

En Andalucía, el número de personas trabajadoras afectadas por despidos, suspensión de contrato y reducción de jornada ascendió en 2022 a 28.512 personas, lo que supone una disminución del 53,6% en relación al mismo periodo del año anterior, el cual acusaba de forma más importante los efectos de la pandemia del COVID-19, de las cuales 20.655 eran hombres y 7.857 mujeres (*Estadística de Procedimientos de Regulación de Empleo. Avance enero-diciembre 2022; Ministerio de Trabajo y Economía Social*).

En este contexto que sigue siendo de enorme dificultad, se ha de seguir apostando desde la Administración andaluza por reforzar las políticas favorecedoras de la igualdad de oportunidades en el empleo y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, promoviendo la mejora de la empleabilidad de las mujeres y de colectivos con especiales dificultades, su seguridad y bienestar laboral, así como la promoción de la igualdad en el marco de la negociación colectiva. Por tanto, debe continuar firmemente la apuesta por el desarrollo de actuaciones que posibiliten la conciliación de las personas trabajadoras y por la implantación de planes de igualdad en las empresas, en concreto las no obligadas a implantar un plan de igualdad por la normativa vigente al contar con menos de cincuenta personas trabajadoras.

Y ello porque la realidad evidencia la necesidad que tienen las personas trabajadoras de contar con apoyo cuando tienen a su cargo a otras personas dependientes (menores, mayores o personas que presenten alguna



discapacidad que requieran de su atención) y esta responsabilidad les condiciona el desarrollo de su vida laboral o el de sus familias.

Las mujeres andaluzas ocuparon el pasado año el 55,83% de los nuevos empleos creados en la comunidad autónoma, un total de 62.430 según los datos de afiliaciones a la Seguridad Social que recoge el monográfico *"La Mujer en el Mercado de Trabajo Andaluz 2022"*, elaborado por el Observatorio Argos.

En 2022, la población femenina afiliada a la Seguridad Social ascendía en Andalucía a 1.521.039 mujeres, el 46,73% de las personas empleadas en la comunidad, registrando un incremento de la afiliación entre ellas (4,28%) mayor que el registrado entre los hombres (2,93% de afiliados más). La proporción de mujeres afiliadas en Andalucía es muy similar a la registrada a nivel nacional y sitúa a Andalucía como la undécima comunidad autónoma con mayor representación femenina.

Analizando la participación de la mujer en el mercado laboral andaluz, el informe apunta que la población activa andaluza (mujeres de 16 o más años que trabajan o desean hacerlo) asciende a 1.854.000 mujeres y la tasa de actividad femenina (indicador que define el número de personas de 16 años o más que trabajan o desean hacerlo entre el total de personas de ese intervalo de edad) se sitúa en el 51,04%. Pero, a pesar de que la población activa femenina ha crecido un 22,60% en los últimos 15 años, su participación en el mercado laboral sigue siendo menor que la de los hombres.

Sin embargo, aumenta conforme lo hace su cualificación, de modo que en los estratos con mayor formación el peso de la población femenina en el mercado se equipara a la masculina. De esta manera, la tasa de actividad femenina supera el 76% para las que tienen estudios universitarios o de doctorado y se sitúa en el 8,73% en el caso de las que no tienen estudios.

El monográfico de Argos analiza también los motivos por los que la mujer no participa en el mercado de trabajo, siendo de nuevo la dedicación a las tareas del hogar la causa mayoritaria (citada por el 38,83% de las mujeres andaluzas inactivas).

Por su parte, según la Encuesta Anual de Estructura salarial 2020 del Instituto Nacional de Estadística, modificada el 24 de junio de 2022, en Andalucía la ganancia media anual por persona trabajadora fue de 22.323,85 euros en 2020. No obstante, en el caso de las mujeres fue de 19.517,52 euros, mientras que para los hombres fue de 24.785,82 euros.

Los salarios más elevados en 2020 correspondieron a País Vasco (30.224,16 euros anuales por trabajador), Comunidad de Madrid (28.829,06 euros) y Comunidad Foral de Navarra (27.995,96 euros). Estas tres comunidades, junto con Cataluña, presentaron una ganancia media anual superior a la media nacional. Por su parte, Extremadura (20.479,30 euros), Canarias (21.631,17 euros) y Andalucía (22.323,85 euros) presentaron los salarios más bajos.

El salario medio de las mujeres fue inferior al de los hombres en todas las comunidades, aunque la diferencia varía de unas a otras. La distinta estructura del empleo en cada comunidad es uno de los factores que explican esta variabilidad. Canarias presentó en 2020 la menor desviación entre los salarios de hombres y mujeres, seguida por Castilla-La Mancha e Illes Balears. Por el contrario, Principado de Asturias tuvo la mayor divergencia, seguida de Comunidad Foral de Navarra y Andalucía.

La conclusión de todo ello es que resulta imprescindible continuar y reforzar la apuesta desde la Administración por el desarrollo de medidas que favorezcan el acceso, permanencia y protección en el mercado de trabajo, así como impulsar actuaciones que favorezcan la conciliación, la corresponsabilidad familiar y un reparto equitativo de las tareas no retribuidas.

En el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, la actividad de la administración andaluza se articula actualmente a través de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2023, concretándose a través del III Plan de Actuación 2022-2023. Este III Plan de Actuación contiene 91 acciones de diversa tipología, algunas de ellas muy novedosas y que cuentan con el informe favorable del Consejo Andaluz de Prevención de



Riesgos Laborales, como máximo órgano de participación institucional en esta materia.

Se trata de un instrumento de planificación que se centra especialmente en la promoción de la mejora de la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras en Andalucía, adoptando un planteamiento maximalista que abarca también, obviamente, la lucha contra la siniestralidad laboral, pero que no se restringe solo a ella. De hecho, como parte de la propia ejecución del plan, se efectúa un seguimiento riguroso y periódico de la siniestralidad, adaptándose algunas de las medidas en curso a las necesidades que eventualmente se detectan en este ámbito. Además, propone estrategias concretas para abordar aspectos de la prevención de difícil tratamiento, en muchos casos relacionados con factores de riesgo emergentes o no tratados de forma específica hasta ahora.

Mediante el Acuerdo de 18 de abril de 2023, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la formulación de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2028, se ha configurado la hoja de ruta a seguir para la adopción de un futuro marco estratégico que entrará en vigor en 2024. El plazo estipulado para disponer de esta nueva Estrategia concluye el 18 de julio de 2024, no siendo posible realizar a priori una asignación de créditos que tenga en cuenta sus premisas y líneas de desarrollo para el ejercicio 2024. En consecuencia, se opta por mantener las líneas de actuación contempladas en el III Plan de Actuación, ya que una gran parte de ellas tienen carácter continuista y con carácter general los datos relativos a su implantación son positivos.

La ejecución del III Plan supone un destacado esfuerzo inversor, dedicando casi el 60% del presupuesto a la mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras en Andalucía, en línea con lo perseguido en el primer objetivo del mismo. El resto de los objetivos que se marca el Plan, y que aglutinarían aproximadamente el 40% restante de los créditos destinados a esta materia, abarcan la mejora de la gestión preventiva en las empresas andaluzas, la mejora de la eficacia que ofrece el sistema administrativo vinculado a la seguridad y salud en el trabajo en Andalucía, y la consolidación de la cultura preventiva en la sociedad andaluza.

Esta línea de trabajo se completará con las medidas derivadas del Plan de Choque contra la siniestralidad laboral, que fue suscrito con fecha 1 de agosto de 2023 por parte de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo y los interlocutores sociales más representativos de Andalucía. Las medidas incluidas en este plan se dirigen principalmente a contener las cifras de accidentes graves, muy graves y mortales que se producen durante la jornada de trabajo, especialmente de tipo traumático. Esta iniciativa, que responde a los compromisos adquiridos en el Pacto Social y Económico por el impulso de Andalucía, se compatibilizará con el desarrollo de las medidas adoptadas en el III Plan e incluye diversas acciones que, en razón de su trascendencia y los plazos que requiere su completa implantación, se extenderán al primer semestre de 2024. Entre ellas puede destacarse el refuerzo de la actividad comprobatoria, el aumento de las actividades de asesoramiento y de formación o la destinada a informar in situ a pequeñas y medianas empresas sobre aspectos preventivos relevantes.

Entre los desafíos a tener en cuenta para el año 2024, debe tenerse en consideración el incremento constatado de la actividad económica en determinados sectores, que viene incidiendo en un incremento de manera sensible de las cifras de siniestralidad en los mismos -caso de la construcción o del transporte-, además de provocar en términos generales mayores ritmos de trabajo, un mayor número de desplazamientos y una especial necesidad de reforzar las actividades de coordinación en materia preventiva. Asimismo, resulta necesario contener las cifras de siniestralidad mortal, que ha alcanzado cifras muy elevadas tras la pandemia.

Entre las actividades que se prorrogarán conviene destacar que durante el año 2024 se seguirá insistiendo en determinadas líneas estratégicas como la mejora de la calidad de las actuaciones desarrolladas por las entidades especializadas en este sector y las acciones de formación y sensibilización, dirigidas a empresas, personas trabajadoras, personal técnico y a la sociedad andaluza en su conjunto. Además, continuarán las actuaciones comprobatorias y de asesoramiento, el impulso a la prevención y reconocimiento de las enfermedades profesionales, así como las medidas de fomento que se concretan en las líneas de incentivos para las PYME destinadas a promover la inversión en prevención de riesgos laborales y al apoyo para la mejora de la integración de la prevención de riesgos laborales en las empresas.

Por otra parte, para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de la población trabajadora en Andalucía, es importante tener en cuenta la diversidad y considerar las necesidades especiales que pueden tener



determinados colectivos de personas trabajadoras, con especial énfasis en la integración de la variable género en todas las etapas y procesos de la gestión preventiva. La Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2023 se ha centrado también en estos aspectos, que se recogen en la recientemente aprobada Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027.

Es preciso señalar que las mujeres constituyen el 47% de la población ocupada en Andalucía y que el tipo de trabajos que realizan, sus condiciones laborales y de contratación, y su rol en la sociedad son factores a tener en cuenta al evaluar y controlar los riesgos a que están sometidas en sus puestos de trabajo. En cualquier caso, y más allá de las cifras asociadas a la siniestralidad, el impacto de las diferencias biológicas entre hombres y mujeres debe considerarse de forma transversal en la prevención de riesgos laborales, y no restringirse únicamente a las especificidades que pueden estar asociadas a la maternidad, el embarazo y la lactancia.

6.2 Objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del programa

OE.1 Mejorar las relaciones laborales e impulsar la negociación colectiva

OO.1.1 Paliar las consecuencias de la exclusión de la actividad productiva de colectivos con dificultades de acceso al mercado laboral

A través de este objetivo se da cumplimiento a las medidas establecidas en el Decreto-ley 4/2012, de 16 de octubre, de medidas extraordinarias y urgentes en materia de protección sociolaboral a ex-trabajadores y ex-trabajadoras andaluces afectados por procesos de reestructuración de empresas y sectores en crisis.

Estas medidas, concretadas en ayudas sociolaborales, se contextualizaron dentro de las políticas y competencias de la Junta de Andalucía sobre cohesión, protección y bienestar social. Se propicia con ello la asistencia y atención a los colectivos de ex-trabajadores y ex-trabajadoras establecidos en el citado Decreto-ley que, por sus dificultades de acceso al mercado de trabajo, han necesitado de protección sociolaboral al verse afectados por determinados procesos de reestructuración de empresas.

ACT.1.1.1 Tramitación de ayudas sociolaborales

La actuación propuesta se corresponde con la articulación de ayudas sociolaborales basadas en la implementación de las medidas extraordinarias y urgentes en materia de protección sociolaboral a ex-trabajadores y ex-trabajadoras andaluces afectados por procesos de reestructuración de empresas y sectores en crisis, a las que hace referencia el Decreto-ley 4/2012, de 16 de octubre.

Estas ayudas se instrumentan, de una parte, a través de la financiación de la prima de los contratos de seguros colectivos de rentas y de otra, en una prestación económica mensual conocida como ayudas a través de pago directo.

OO.1.2 Apoyar la participación de las organizaciones sindicales más representativas en la mejora de las relaciones laborales

Se establece este objetivo en el contexto de la labor de contribuir a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales encomendada a las organizaciones sindicales en el artículo 7 de la Constitución Española, y teniendo en consideración la importancia del diálogo social y la función relevante de estas organizaciones reconocida en los artículos 10.3.20º y 26.2 del Estatuto de Autonomía para Andalucía.

Se tiene en consideración la participación de las organizaciones sindicales más representativas en la mejora de las relaciones laborales. Y ello desde el convencimiento de que la negociación colectiva constituye un instrumento fundamental para favorecer la adaptabilidad de las empresas a las necesidades cambiantes de la



situación económica actual y para encontrar puntos de equilibrio entre la flexibilidad requerida por las empresas y la seguridad demandada por los trabajadores y trabajadoras.

Asimismo, la participación de los interlocutores sociales así como de otros actores de la sociedad civil y el trabajo decente son dos componentes destacados de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Aparecen señalados como elementos transversales, como objetivos específicos, y en diferentes metas e indicadores.

ACT.1.2.1 Realización de acciones de información y asesoramiento para la mejora de las relaciones laborales

En el marco del diálogo social y el reconocimiento de la función relevante que cumplen las organizaciones sindicales más representativas para la consecución de los objetivos de creación de empleo y crecimiento económico, se realiza una apuesta conjunta por propiciar el desarrollo de medidas dirigidas a potenciar y enriquecer la negociación colectiva y la acción sindical. Todo ello teniendo presente que la negociación colectiva constituye un instrumento fundamental para favorecer la adaptabilidad de las empresas a las necesidades cambiantes de la situación económica actual y para encontrar puntos de equilibrio entre la flexibilidad requerida por las empresas y la seguridad demandada por los trabajadores y trabajadoras.

En este sentido, se contempla en 2024 la suscripción de instrumentos de colaboración con las organizaciones sindicales más representativas para la realización de actuaciones que redunden en la mejora de la información y la orientación de la que disponen los trabajadores y trabajadoras sobre cuestiones que afectan al empleo, las relaciones laborales, la defensa de los derechos laborales, la discriminación laboral y la prevención de riesgos laborales entre otros temas. Asimismo, se contempla la realización de actuaciones de asesoramiento y defensa jurídica a trabajadores y trabajadoras y sus representantes legales y sindicales, a fin de garantizar los derechos laborales y sociales.

OO.1.3 Promover la igualdad de género en el marco de la negociación colectiva

Con el objetivo fijado se pretende promover a través de los agentes implicados en la negociación colectiva la inclusión de medidas para lograr la igualdad de oportunidades, la eliminación de los obstáculos que redundan en situaciones discriminatorias y la detección de casos de acoso que hayan de ser paliados. Asimismo, se impulsa que se incluyan en la negociación colectiva un mayor número de medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar de las personas trabajadoras.

Además de ello, se pretende favorecer el asesoramiento y una formación adecuada en materia de elaboración planes de igualdad a través de los agentes que participan en la negociación colectiva, sobre todo en empresas que no están obligadas a implantar un plan de igualdad por la normativa vigente.

ACT.1.3.1 Realización de acciones de sensibilización en materia de igualdad de género en el ámbito laboral

Se contempla fomentar la realización de acciones de sensibilización y concienciación en materia de igualdad en el ámbito laboral, con la implicación de los agentes que participan en la negociación colectiva, donde se aborden aspectos como la implantación de planes de igualdad en empresas que no estén obligadas a ello por Ley, la detección de situaciones de acoso en centros de trabajo, la mejora de la información y el asesoramiento que reciben las mujeres ante situaciones de desigualdad o la introducción de medidas concretas en la negociación colectiva relacionadas con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras.

Se apoyará la realización de jornadas por las organizaciones sindicales más representativas que versarán sobre la igualdad efectiva en el ámbito laboral entre mujeres y hombres en Andalucía.

OE.2 Promover activamente la igualdad de género en las empresas, contribuyendo a la reducción de la



brecha salarial

OO.2.1 Fomentar la elaboración e implantación de planes de igualdad en empresas

El desarrollo de las políticas de igualdad en las empresas encuentra en los planes de igualdad el principal instrumento que posibilita integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones y así avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, la negociación del plan de igualdad, y su diagnóstico previo, es preceptiva para aquellas empresas obligadas, legal o convencionalmente, a elaborar y aplicar un plan de igualdad.

El establecimiento de este objetivo persigue fomentar la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad en empresas que cuenten con un número de personas trabajadoras inferior a 50 personas, esto es, aquellas que no estarían obligadas por la normativa vigente a contar con un plan de igualdad.

A estos efectos se ha de tomar en consideración lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, según el cual se entenderá por plan de igualdad en la empresa el conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Asimismo, tal y como dispone el artículo 27 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, los planes de igualdad, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa básica sobre la materia, deberán contemplar medidas para el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva; medidas para fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral, la protección frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Como norma de desarrollo en la materia, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, regula los planes de igualdad y su registro, viene a concretar el contenido mínimo de los planes de igualdad y un aspecto fundamental como es el alcance material obligatorio de los planes y las medidas y sistemas de seguimiento y evaluación, subrayándose la necesidad de adoptar criterios y plazos de revisión que garanticen la eficacia y adecuación de estos.

Los diagnósticos y planes de igualdad posibilitan la detección de desigualdades por razón de género en las empresas y la implantación de medidas efectivas para su erradicación.

ACT.2.1.1 Convocatoria de subvenciones a pequeñas y medianas empresas para la implantación de planes de igualdad

Con esta actuación se contempla la realización de una convocatoria en 2024 de la Línea de subvenciones a empresas para la elaboración de planes de igualdad (Línea 7 de la Orden de 5 de octubre de 2020, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía), modificada por la Orden de 29 de mayo de 2023 para su adaptación a la normativa estatal en materia de planes de igualdad.

Con estas subvenciones se persigue promover la elaboración de planes de igualdad en empresas con sede social en Andalucía, independientemente del sector de actividad a la que pertenezcan, que cuenten



con un mínimo de 10 personas trabajadoras y un máximo de 49. En este sentido, se pretende fomentar la implantación de planes de igualdad en empresas no obligadas a ello por la normativa vigente.

Los planes de igualdad únicamente podrán ser subvencionables siempre que se hayan elaborado en los términos exigidos para los planes legalmente obligatorios en el el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y que sean inscritos en el Registro de Planes de igualdad de las empresas.

OO.2.2 Desarrollar acciones de información, divulgación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades en las empresas

Con la consecución de este objetivo se pretende aumentar el desarrollo de acciones de sensibilización, divulgación e información en materia de igualdad de oportunidades por parte de los empresarios y personas con responsabilidad en los centros de trabajo, y que sean destinadas a la plantilla de personas trabajadoras, con la finalidad de concienciar sobre la igualdad de oportunidades y la importancia de visibilizar posibles situaciones discriminatorias que puedan estar produciéndose a fin de atajarlas, promoviendo un entorno laboral donde no exista discriminación por razón de sexo, libre de acoso sexual, de acoso por razón de sexo y de cualquier situación de violencia.

Ya sea a través de medidas o de planes de igualdad, la empresa debe incorporar el valor de la igualdad en su día a día, tanto en su estructura organizativa como en todos sus procesos de personal y de negocio.

De igual manera, debe socializar este valor entre la totalidad de la plantilla, resultando fundamental en esta tarea las acciones de sensibilización. Y ello por dos motivos fundamentales: por una parte, porque demuestran el compromiso de la organización con la igualdad, ya que el propio acto de comunicar supone una adhesión firme por parte de la empresa, como emisora, con este valor y, asimismo, todas las personas que integran la plantilla, como receptoras, saben que reciben el mismo mensaje, lo que incide en las relaciones laborales entre ellas; y por otra parte, porque el desarrollo de este tipo de acciones refleja transparencia y equidad, ya que al comunicar medidas en materia de igualdad, la organización declara implícitamente que todas las personas de la plantilla, por igual, tienen los mismos derechos y obligaciones en relación a la igualdad, independientemente del cargo ocupado, el puesto desempeñado o cualquier otro factor.

ACT.2.2.1 Convocatoria de subvenciones a empresas para realizar actividades de información y sensibilización en materia de igualdad

Se contempla en 2024 la convocatoria de una línea de subvenciones dirigidas a empresas donde se incluye como concepto subvencionable la realización de actividades de información, divulgación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el ámbito de los centros de trabajo.

A través de la realización de actividades de información, divulgación y sensibilización se pretende promover un entorno laboral donde no exista discriminación por razón de sexo, libre de acoso sexual, de acoso por razón de sexo y de cualquier situación de violencia.

OE.3 Impulsar que las empresas adopten políticas reales de conciliación que beneficien a las personas trabajadoras

OO.3.1 Fomentar el desarrollo de actuaciones por entidades locales y empresas que faciliten la



conciliación

Con la consecución de este objetivo se pretende que las empresas tomen conciencia de la importancia de facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras. Y ello desde el convencimiento de que implantar medidas que posibiliten la conciliación a las personas trabajadoras no debe suponer un freno sino más bien un reto, el cual puede reportar importantes ahorros para la organización, mejoras en la productividad y reducción de los niveles de absentismo.

Los estudios realizados en la materia y la experiencia actual evidencian que la implantación de medidas de conciliación contribuye a mejorar la satisfacción de los empleados aumentando el atractivo de la empresa como lugar de trabajo y consiguiendo una mano de obra más comprometida con la organización.

En concreto, los principales beneficios para los trabajadores de aplicar medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en la empresa son la mejora en el bienestar personal, la reducción del estrés, el equilibrio personal y por tanto, mejor salud, gran satisfacción laboral, aumento de la motivación y mejora del desarrollo profesional y personal.

Asimismo, el principal beneficio de las empresas a través de la conciliación es la eliminación del absentismo, ya que este se produce por la no flexibilidad de los horarios y por no tener en cuenta la conciliación, siendo además muy numerosas las ocasiones en que la no flexibilidad hace mella en la salud de las personas trabajadoras, con el resultado final de aumento del absentismo laboral.

Por otra parte, con este objetivo se pretende posibilitar a ayuntamientos y entidades locales el desarrollo de actuaciones que faciliten la conciliación de las personas trabajadoras del municipio con menores o personas dependientes a cargo.

ACT.3.1.1 Convocatoria de subvenciones a empresas en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Se contempla en el ejercicio 2024 una convocatoria de subvenciones dirigidas a empresas para la realización de actividades que posibiliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras. Estas subvenciones se corresponden con la Línea 9 de la Orden de 5 de octubre de 2020, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía.

La finalidad de estas subvenciones es la de promover la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en el empleo de mujeres y hombres, así como remover los obstáculos que sobre el empleo pueden producir las responsabilidades de las personas trabajadoras derivadas del ámbito familiar o doméstico y de otras situaciones pertenecientes a dicho ámbito, a través de la financiación de los gastos de realización de actividades que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y favorezcan la corresponsabilidad.

Además de ello, a través de la realización de actividades de información, divulgación y sensibilización se pretende promover un entorno laboral donde no exista discriminación por razón de sexo, libre de acoso sexual, de acoso por razón de sexo y de cualquier situación de violencia.

ACT.3.1.2 Convocatoria de subvenciones a entidades locales para el desarrollo de acciones que posibiliten la conciliación

Se contempla en el ejercicio 2024 una convocatoria de subvenciones dirigidas a entidades locales de Andalucía para la realización de actividades que posibiliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras. Estas subvenciones se corresponden con la Línea 8 de la Orden de



5 de octubre de 2020, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía.

La finalidad de estas ayudas es la de promover la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en el empleo de mujeres y hombres, así como remover los obstáculos que sobre el empleo pueden producir las responsabilidades de las personas trabajadoras derivadas del ámbito familiar o doméstico y de otras situaciones pertenecientes a dicho ámbito, a través de la financiación de los gastos de realización de actividades y la prestación de servicios que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Se contemplan como conceptos subvencionables los siguientes:

a) La ampliación de horarios de los centros de atención socioeducativa o de atención a la dependencia de titularidad municipal, para la prestación de servicios complementarios de ludoteca y cuidados de menores u otras personas dependientes en horarios no escolares o de prestación de servicios ya reconocidos por otra normativa, así como en periodos vacacionales.

b) La realización de actividades lúdicas, culturales y deportivas dirigidas a menores de 12 años de edad o a personas dependientes, desarrolladas en horarios no escolares o de prestación de servicios ya reconocidos por otra normativa, así como en periodos vacacionales.

OO.3.2 Impulsar el desarrollo de acciones de sensibilización y difusión en materia de conciliación

Se pretende a través de este objetivo propiciar que entidades locales y empresas realicen actividades de sensibilización e información que redunden en la mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras, desde el convencimiento de que el promover un cambio en la sociedad es lo que a medio y largo plazo va a llevar a que podamos superar de manera real los obstáculos que suponen las cargas familiares para el desarrollo de la actividad laboral.

Asimismo, con la puesta en marcha de estas actuaciones se pretende, entre otros aspectos, la inclusión de medidas de flexibilidad horaria en las empresas, como la prestación de trabajo a distancia, así como posibilitar un entorno laboral donde no exista discriminación por razón de sexo, libre de acoso sexual, de acoso por razón de sexo y de cualquier situación de violencia.

ACT.3.2.1 Convocatoria de subvenciones a entidades locales para realización de actividades de sensibilización en materia de conciliación

Se contempla en el ejercicio 2024 una convocatoria de subvenciones dirigidas a entidades locales de Andalucía para la realización de actividades de información, sensibilización, divulgación y difusión en materia de igualdad en el entorno laboral y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Estas subvenciones se corresponden con la Línea 6 de la Orden de 5 de octubre de 2020, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía.

Estas subvenciones tienen por objeto promover la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en el empleo de mujeres y hombres, así como remover los obstáculos que sobre el empleo pueden producir las responsabilidades de las personas trabajadoras derivadas del ámbito familiar o doméstico y de otras situaciones pertenecientes a dicho ámbito, a través de la financiación de la realización de actividades de información, sensibilización, divulgación y difusión en materia de igualdad en el entorno laboral y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Estas actividades podrán ir dirigidas tanto a las personas trabajadoras que conforman la plantilla de la



entidad local como a empresas del municipio que cuenten con un número máximo de hasta 49 personas trabajadoras. Se pretende con ello promover la inclusión de medidas de flexibilidad horaria en las empresas, entre otros aspectos, así como posibilitar un entorno laboral donde no exista discriminación por razón de sexo, libre de acoso sexual, de acoso por razón de sexo y de cualquier situación de violencia.

OE.4 Promover la mejora de la seguridad y salud laboral para reducir la siniestralidad

OO.4.1 Fomentar la adopción de medidas para la mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras

La Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, define como objetivo básico en su artículo 10: "La consecución del pleno empleo estable y de calidad en todos los sectores de la producción, con singular incidencia en la salvaguarda de la seguridad y salud laboral, la conciliación de la vida familiar y laboral y la especial garantía de puestos de trabajo para las mujeres y las jóvenes generaciones de andaluces.". Por su parte, en el artículo 171 se establece que la Administración Pública contribuirá a garantizar la seguridad y salud laboral de los trabajadores y trabajadoras, para lo cual diseñará instrumentos precisos de control y reducción de la siniestralidad laboral, así como mecanismos de inspección y prevención de los riesgos laborales.

La Administración Autonómica viene desarrollando en este contexto una política propia en materia de seguridad y salud laboral que se ha traducido en los últimos años en la puesta en marcha de distintos programas de actuación para la mejora de las condiciones de trabajo, así como en el asesoramiento a las empresas para mejorar el control de los riesgos laborales, el control y la vigilancia de las condiciones de trabajo y la investigación de las causas de los accidentes laborales.

El objetivo operativo fijado supone la intervención sobre las condiciones de seguridad y salud de los puestos de trabajo atendiendo no solo a sus características materiales, sino teniendo también en consideración aspectos de organización del trabajo, sus posibles efectos sobre la seguridad y salud laboral, así como los recursos aplicables para que el desempeño laboral se realice de forma segura. Asimismo, se trata de promover la adopción de hábitos saludables en el entorno de trabajo.

ACT.4.1.1 Desarrollo del Programa de actuación del personal técnico habilitado

Esta actuación supone desarrollar el Programa de Actuación del Personal Técnico Habilitado para la comprobación de las condiciones materiales de trabajo en las empresas andaluzas, en coordinación con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Con ello se pretende contribuir a mejorar el cumplimiento efectivo de la normativa de prevención de riesgos laborales en las empresas de Andalucía.

ACT.4.1.2 Convocatoria de subvenciones a pymes para el desarrollo de proyectos en materia de prevención de riesgos laborales

Durante 2024 se desarrollará una convocatoria de ayudas destinadas a la realización de proyectos e inversiones en materia de prevención de riesgos laborales. Con esta línea de ayudas se pretende perseverar en acciones que contribuyan a la reducción de la siniestralidad laboral, así como a la mejora de las condiciones de trabajo en las PYME andaluzas pertenecientes a sectores de actividad identificados como de mayor siniestralidad, por ser esta tipología de empresas las que han demostrado unas mayores dificultades para acometer cambios en sus sistemas de gestión preventiva.

ACT.4.1.3 Investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales



Esta actuación está encaminada a determinar las causas de los accidentes de trabajo notificados, así como de las enfermedades profesionales comunicadas, principalmente en aquellos casos de carácter grave, mortal, o que aun siendo leves cuenten con especial interés preventivo.

Ello se lleva a cabo a través del personal técnico de los Centros provinciales de Prevención de Riesgos Laborales, como órganos técnicos de asesoramiento especializado tanto para la Autoridad Laboral como para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

OO.4.2 Impulsar el desarrollo de acciones de asesoramiento e información para la mejora de la gestión preventiva en las empresas

A través de este objetivo se pretende apoyar la gestión de la prevención en las empresas andaluzas, impulsando el desarrollo de actuaciones de asesoramiento e información con la finalidad de facilitar su desarrollo bajo criterios de sencillez, eficiencia y eficacia, prestando un adecuado tratamiento a las pequeñas y medianas empresas, y considerando además las actividades que desarrollan los servicios de prevención como modalidad organizativa más habitual en Andalucía.

Hay que destacar la extensa actividad formativa en materia de prevención de riesgos laborales llevada a cabo principalmente por los Centros de Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Andalucía, los cuales desarrollan acciones de formación, información y sensibilización, asistiendo principalmente entre otros a profesionales de la prevención de riesgos laborales, personal técnico de las empresas y administraciones, delegados y delegadas de prevención, personal directivo y alumnado de Formación Profesional.

ACT.4.2.1 Asesoramiento a empresas con alta siniestralidad o siniestralidad de especial gravedad

A través de esta actuación se desarrollan programas de asesoramiento dirigidos a empresas de alta siniestralidad o con accidentes graves, muy graves o mortales, considerándose un refuerzo de este tipo de actividades en 2024 para atender específicamente la siniestralidad que se produce por caídas desde altura.

ACT.4.2.2 Realización de acciones de formación, información y sensibilización en materia de prevención de riesgos laborales

Tanto desde la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral como desde los Centros de Prevención de Riesgos Laborales de cada provincia se organizan cada año numerosas actividades cuya finalidad es la formación y actualización de profesionales de la prevención de riesgos laborales, personal técnico de las empresas y administraciones, delegados y delegadas de prevención, personal directivo, etc.

Del mismo modo, se realizan actividades de sensibilización en materia de prevención dirigidas al alumnado de Formación Profesional, siendo un perfil cercano a su ingreso en el mercado de trabajo, así como para personas trabajadoras y temas de interés preventivo para el público en general. Además de estas actividades directamente organizadas por la administración, existe colaboración con otras entidades, aportando personal técnico e incluso cediendo las instalaciones para ejecutar otras actuaciones de formación y sensibilización.

OO.4.3 Ejercer una práctica eficaz de la vigilancia de la salud de las personas empleadas públicas de la Junta de Andalucía

El Decreto 304/2011, de 11 de octubre, por el que se regula la estructura organizativa de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía, establece la



estructura preventiva de la Administración de la Junta de Andalucía.

En citado decreto, en su artículo 10, dispone que los Centros de Prevención de Riesgos Laborales son órganos especializados para la colaboración y el asesoramiento de los Servicios de Prevención Propios de las Consejerías, agencias administrativas y agencias de régimen especial, y les corresponde las funciones de vigilancia de la salud, es decir, realización de reconocimientos médicos, adaptaciones de puestos de trabajo, promoción de la salud o la vigilancia de la salud colectiva, que son desarrolladas por sus Áreas de Vigilancia de la Salud.

Por su parte, el artículo 37.3 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, señala que las funciones de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras serán desempeñadas por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada, que con arreglo a la normativa vigente, se trata de personal sanitario médico especialista en Medicina del Trabajo o diplomado en Medicina de Empresa, así como enfermero especialista en enfermería del trabajo o A.T.S./D.U.E. de empresa, sin perjuicio de la participación de otros profesionales sanitarios con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

En este sentido, el objetivo fijado se relaciona con las actuaciones de vigilancia de la salud desarrolladas en las Áreas de Vigilancia de la Salud de los Centros de Prevención de Riesgos Laborales, relativas al personal de las Consejerías, agencias administrativas y agencias de régimen especial de la Administración de la Junta de Andalucía, conforme a lo establecido en el citado Decreto 304/2011, de 11 de octubre.

ACT.4.3.1 Realización de reconocimientos médicos en centros de prevención de riesgos laborales

Entre las actividades de vigilancia de la salud, se encuentran la realización de reconocimientos médicos específicos, en función de los riesgos a los que se encuentran expuestas las personas empleadas públicas. Estos reconocimientos médicos se realizarán inicialmente con la incorporación de nuevas personas empleadas públicas, tras cambios de puestos o modificación en las características del mismo, así como de manera periódica en función de los riesgos asociados a cada puesto.

Estos reconocimientos médicos suponen un pilar fundamental para la prevención de riesgos laborales de las personas empleadas públicas de las distintas Consejerías, agencias administrativas y agencias de régimen especial, obteniéndose información respecto a la aparición de enfermedades relacionadas con el trabajo y conclusiones que ayuden a evaluar y guiar las actuaciones del servicio de prevención propio de la Administración de la Junta de Andalucía.

Durante estos reconocimientos médicos se efectuará al personal empleado público, anamnesis, exploración física, pruebas analíticas y diferentes pruebas como, por ejemplo, audiometría, examen de la función visual, espirometría o electrocardiograma, en función de los riesgos a los que se encuentre expuesto.

PROGRAMA 31M- CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

6.1 Diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) es un órgano colegiado de diálogo y participación social, de naturaleza tripartita, constituido por las organizaciones empresariales y sindicales que ostentan la condición de más representativas en nuestra comunidad autónoma, así como por la Junta de Andalucía, integrado dentro de la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, a la que el Consejo queda adscrito.

Derivado de esta naturaleza y de las funciones que tiene encomendadas por su Ley reguladora, el CARL se convierte en uno de los pilares fundamentales de nuestro sistema de relaciones laborales, como entidad de análisis y estudio de dicho sistema, como gestor de servicios destinados al fortalecimiento de la negociación colectiva, a la canalización pacífica de la conflictividad laboral y al impulso, en general, del diálogo social.



En este sentido, el diagnóstico que se lleva a cabo pretende identificar las situaciones y/o dificultades a superar, así como potenciar las vías de diálogo y concertación en nuestra comunidad autónoma.

La información analizada para realizar el presente diagnóstico procede de distintas fuentes, entre las que cabe destacar, por una parte, la información estadística que se extrae de los convenios colectivos que se remiten a este Consejo, tras el correspondiente proceso de análisis por parte de los servicios técnicos de esta institución, así como los distintos informes específicos, objeto de análisis en los órganos colegiados del CARL, y relativos a situaciones de bloqueos negociales, ritmo de la negociación colectiva, vacíos reguladores y procedimientos de inaplicación de convenios. Por otra parte, el diagnóstico también tiene en cuenta la información suministrada por las encuestas y sistemas de evaluación de la calidad de los servicios que se prestan desde este Consejo, fundamentalmente arbitrajes, presidencias de convenios y consultas de ámbitos funcionales. De igual forma, se toman en cuenta los datos macroeconómicos facilitados por los servicios de estadística y los de negociación colectiva de ámbito estatal, por su repercusión en nuestra comunidad autónoma. Finalmente, se toma en consideración la información disponible en las aplicaciones informáticas a las que está adherida nuestra comunidad autónoma, como son el Registro de Convenios Colectivos (REGCON) y el Depósito de Estatutos de organizaciones sindicales y empresariales (DEOSE), junto con las aplicaciones propias de este Consejo en el ámbito del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) y el Mapa de la Negociación Colectiva.

Fruto de este análisis, se han diagnosticado una serie de situaciones y/o dificultades a superar, que se concretan de la siguiente forma:

-Según los datos del REGCON, la negociación colectiva andaluza arrancó la anualidad 2023 con un panorama de clara recuperación respecto a la anualidad anterior tras el impacto de la pandemia, no obstante el ritmo aún es inestable por el marco jurídico y económico derivado de la reciente reforma laboral y de la crisis inflacionista. Esta circunstancia afecta esencialmente a los convenios originarios, que durante 2022 alcanzaron cifras prepandémicas (251 convenios originarios que suponen un 17% más que en 2021). Estos convenios originarios son aquellos cuya negociación corresponde llevar a cabo y cerrar en el 2023.

Concretamente, el punto de partida del número de convenios colectivos en nuestra comunidad en vigencia expresa o prórroga tácita, ascendía a principios de año 2023 a 1.267 convenios colectivos, que daban cobertura a 184.763. empresas y 1.103.877 personas trabajadoras.

En este sentido, el principal instrumento que el CARL creó para el impulso de la negociación colectiva fue el primer Plan de apoyo a la negociación colectiva 2018-2021 prorrogado durante 2022. El pasado 3 de julio de 2023 el pleno del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales aprobó el II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva Andaluza 2023-2025. Estos planes suponen que el Consejo reenfoca de forma esencial sus actuaciones a través de servicios y herramientas directas a los usuarios finales de la negociación colectiva y la gestión de la conflictividad laboral. De forma particular, en lo referente a la negociación colectiva, la reestructuración acometida, cuyos cambios repercuten en el presupuesto 2024, se materializa en las siguientes actuaciones programadas:

-Impulso de servicios de apoyo a la negociación colectiva: espacios o salas virtuales para el desarrollo de procesos online, presidencias de Convenios y acompañamientos técnicos.

- Elaboración de un programa formativo para la capacitación hacia la negociación colectiva laboral con entidades formadoras acreditadas.

-Consolidación con carácter general, del servicio de emisión de informe técnico de adecuación normativa de convenios colectivos, a solicitud de partes interesadas.

- Estudio e impulso para la racionalización de la negociación colectiva en sectores de actividad especialmente derivados de nuevas realidades.

Desde la perspectiva de género, la realidad de la presencia femenina como integrante de las comisiones



negociadoras de los convenios, en un primer nivel mínimo de mera presencia, alcanza unas cifras similares al año precedente, por encima del 80%. Sin embargo, si se desciende a un segundo nivel de presencia equilibrada por razón de género (40-60%), estas cifras descienden considerablemente, no llegando al 40% de las unidades de negociación sectorial. Es, por tanto, una tarea pendiente de las propias organizaciones empresariales y sindicales firmantes de los textos colectivos, especialmente los de naturaleza sectorial sobre las cuales este Consejo tratará de incidir con las actuaciones que se desarrollan en el objetivo correspondiente del Plan de Apoyo. A tal efecto, la firma del convenio de colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) está incidiendo, y debe de continuar así, en los procesos de incorporación de la presencia femenina a la negociación colectiva, así como en la adaptación de los contenidos de los convenios colectivos en materia de igualdad, fundamentalmente a partir de las novedades legislativas incorporadas en materia de género con relación a la igualdad retributiva.

En lo referente al SERCLA, el inicio del año 2023 viene a reflejar la recuperación del volumen habitual de solicitudes de mediación propia del año 2019, tras el periodo de especial impacto de la pandemia acaecida. Ello supone además, ya en escenario postpandemia la consolidación de la mediación online como procedimiento preferido por las partes usuarias del SERCLA. Esta situación ha determinado materializar formalmente las modalidades presencial y en línea como opciones normalizadas en el nuevo reglamento del SERCLA aprobado en febrero de 2022, de manera tal que la elección de una u otra modalidad es una opción que corresponde a la decisión de la parte promotora de la solicitud. Por ello la modalidad online también ha favorecido la participación en las mediaciones de las partes que no acudían a las mismas en su formato presencial por razones de movilidad. Igualmente, la tramitación de los expedientes se ha ajustado a la telematización de los mismos y la supresión del papel, determinando esta circunstancia una mayor agilidad en la tramitación administrativa. Finalmente, la progresiva utilización por los usuarios de la firma digital y la adaptación de los equipos para videoconferencias de las 10 sedes provinciales del SERCLA, han determinado el éxito de esta modalidad online. Realizada esta adaptación los nuevos retos para el SERCLA se proyectan sobre temas como la transformación de su sistema compensatorio a tarifario; el itinerario formativo de las personas mediadoras para su capacitación competencial acreditable, la incorporación de la gestión de calidad al Sistema y la evaluación de esos procedimientos y el desarrollo e integración de códigos éticos para las actuaciones de profesionales durante los procedimientos de mediación.

Las personas destinatarias de este programa son todos los protagonistas que interactúan en el ámbito de las relaciones laborales, como son, fundamentalmente, las comisiones negociadoras y paritarias de convenios colectivos, las comisiones mediadoras en conflictos laborales, árbitros/as laborales, representantes de asociaciones empresariales y sindicales, comunidad universitaria andaluza, colegios profesionales y responsables de relaciones laborales del sector público.

6.2 Objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del programa

OE.1 Ampliar y profundizar la negociación colectiva y la renovación de los convenios

OO.1.1 Impulsar la implementación del II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva 2023-2025

El CARL aprobó el pasado 3 de julio de 2023 el II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva 2023-2025. El trabajo realizado y la experiencia adquirida en la implementación del primer Plan de Apoyo, que finalizaba su vigencia en 2021 prorrogada su vigencia en 2022, nos sirve de base para valorar positivamente los resultados obtenidos con su aplicación.

Debido a ello, este organismo considera prioritario la implementación del II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva, en el que se pretende dar continuidad al primer Plan en las medidas consolidadas e incorporar nuevas medidas y servicios orientados a facilitar la labor de las comisiones negociadoras de los convenios colectivos sectoriales que deban renovarse en el periodo de vigencia del Plan. El objetivo último es reactivar el ritmo de los procesos de negociación y de renovar y ajustar sus contenidos al marco regulador y a la realidad del mercado de trabajo.



Al mismo tiempo, el Plan pretende incorporar medidas determinadas por la reciente reforma laboral y las nuevas realidades en el mercado de trabajo.

ACT.1.1.1 Difusión del Plan de Apoyo del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales a la Negociación Colectiva

La difusión del Plan de Apoyo del CARL a la Negociación Colectiva es fundamental para conseguir que las destinatarias del mismo, las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, conozcan los servicios que desde este Consejo se ofrecen para apoyar los procesos de negociación y valoren positivamente la adhesión al Plan.

ACT.1.1.2 Detección de necesidades de las unidades de negociación colectiva destinatarias del Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva

La detección de necesidades de las unidades de negociación colectiva destinatarias del Plan constituye un trabajo de campo previo y necesario para la formulación de propuestas específicas para cada comisión negociadora. En este sentido, se realizarán informes técnicos de adecuación normativa de los textos vigentes y publicados de los convenios sectoriales que vayan a negociarse en la anualidad, que se entregarán a las comisiones negociadoras de los mismos como documento de trabajo, para facilitar la adaptación de los textos al marco regulador vigente y mejorar en lo posible sus contenidos.

OO.1.2 Reducir en un porcentaje del 10% la negociación colectiva vencida

Se pretende lograr una reducción de un 10% del número global de convenios colectivos vencidos a finales del año precedente, o con negociación pendiente de anualidades anteriores.

ACT.1.2.1 Celebración de reuniones comisión técnica Consejo Andaluz de Relaciones Laborales/comisión negociadora convenios.

Número de reuniones celebradas entre la comisión técnica del CARL y las comisiones negociadoras de los convenios colectivos vencidos, para intentar agilizar y/o desbloquear los procesos de negociación de dichos convenios.

OE.2 Potenciar la divulgación e investigación en materia sociolaboral

OO.2.1 Impartir formación al 25% de las comisiones negociadoras de convenios y al 25% del colectivo de mediadores del SERCLA.

Se pretende conseguir que, al menos el 25% de las comisiones negociadoras reciban formación específica en la materia, bien a través de talleres monográficos de corta duración organizado directamente por el CARL, bien a través de subvenciones a cursos de capacitación para la negociación colectiva impartidos por entidades formativas acreditadas. Se pretende mantener con acciones propias o con cursos subvencionados o impartidos por entidades acreditadas una formación anual y continua destinada a las personas mediadoras en materia laboral.

ACT.2.1.1 Actuaciones de formación para comisiones negociadoras de convenios colectivos y personas mediadoras.



Realización de actuaciones de formación para las personas que conforman las comisiones negociadoras de convenios colectivos sectoriales andaluces destinatarias del Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva y para personas mediadoras.

OO.2.2 Mejorar la calidad de los servicios de orientación y consultas de convenios colectivos.

Con el refuerzo e incremento de estos servicios de orientación y consultas de convenios colectivos ofrecidos por el Consejo, se pretende contribuir a facilitar un mayor conocimiento y seguridad jurídica en relación a la determinación de vacíos de cobertura, convenio aplicable, ámbitos funcionales, legitimación para negociar y situaciones que afectan a la aplicabilidad del convenio.

ACT.2.2.1 Sistematización y telematización del servicio de consultas sobre ámbitos de los convenios colectivos

Refuerzo del servicio de consultas sobre ámbitos temporales, funcionales y territoriales de los convenios colectivos como instrumento de utilidad para dar certeza y seguridad jurídica a los operadores en la aplicación de los mismos. Incorporando consultas más frecuentes atendidas y criterios de resolución de dichas consultas.

ACT.2.2.2 Renovación del aspecto y contenido de la web del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL).

Diseño y renovación de una nueva web del CARL para su mayor funcionalidad, reforzando asimismo su contenido especialmente en los temas relacionados con la negociación colectiva y el mercado laboral.

OE.3 Incrementar la eficiencia del SERCLA para la canalización pacífica de la conflictividad laboral

OO.3.1 Incrementar un 5 % la utilización del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA)

Incrementar un 5 % la utilización del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) como cauce para la solución de la conflictividad laboral derivada de las negociaciones. Ello exige actuar sobre la divulgación del mismo entre los operadores de las relaciones laborales y entre la sociedad en su conjunto.

ACT.3.1.1 Mejora de la eficacia en las actuaciones de mediación en conflictos laborales.

Difusión y puesta en valor del número de avenencias conseguidas como resultado de las actuaciones de mediación llevadas a cabo en el SERCLA.

OO.3.2 Lograr que un 2% de expedientes de mediación cuenten con un sistema de evaluación de la actuación mediadora.

Se pretende mejorar la eficiencia del sistema incluyendo el desarrollo de procedimientos de evaluación continua de la actuación de las personas que median y arbitran en el SERCLA.

ACT.3.2.1 Fortalecimiento de los instrumentos de análisis y/o evaluación del sistema.

Las encuestas de calidad sirven de base para conocer el grado de satisfacción de los usuarios del sistema



y su posible mejora.

OE.4 Impulsar la participación de la mujer en la negociación colectiva

OO.4.1 Incrementar un 2% la participación de la mujer en las comisiones negociadoras de los convenios sectoriales.

Se pretende conseguir un incremento del 2% en la participación de la mujer en las comisiones negociadoras de los convenios sectoriales que se negocien en el año, por medio de la formulación de recomendaciones a las organizaciones firmantes de la misma para la incorporación efectiva de la mujer a dichas comisiones negociadoras, tanto si no están presentes en la anterior comisión negociadora como cuando su presencia es inferior al 40 %. Con ello se pretende igualmente sensibilizar sobre los contenidos de los textos colectivos en materia de igualdad de género.

ACT.4.1.1 Formulación de recomendaciones en materia de género a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos

Formulación de recomendaciones para el incremento de la presencia de la mujer en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos que se firmen en cada anualidad, en cuya composición se aprecie un desequilibrio por razón de sexo, así como sobre los contenidos relativos a igualdad de género y protocolos ante situaciones de acoso en los textos colectivos.

PROGRAMA 32D- FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

6.1 Diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública

En la Formación Profesional para el Empleo la población objetivo la constituyen, por un lado las personas desempleadas demandantes de empleo, y en especial, los colectivos prioritarios a la que van destinadas las diferentes iniciativas, como pueden ser mujeres, personas trabajadoras desempleadas mayores de 45 años, personas paradas de larga duración y jóvenes con déficit formativo. Por otro lado, sigue siendo un objetivo muy importante la formación de las personas trabajadoras ocupadas al objeto de impulsar las oportunidades de promoción y mejora de las mismas, permitiendo la especialización y/o cualificación a lo largo de su carrera profesional.

Andalucía cuenta, según datos del primer trimestre de 2023 de la Encuesta de Población Activa (EPA), con 4.073.300 personas activas, de las cuales el 53,34 % son hombres y el 46,66 % son mujeres. Dichas cifras representan una tasa de actividad del 56,93 %, donde la tasa actividad masculina es del 62,12 % y la tasa de actividad femenina del 51,96 %. Del total de la población activa considerada el 7,6 %, es decir, 309.100 personas, tienen un nivel de estudios inferior a la Enseñanza Secundaria Obligatoria (personas con déficit formativo), de las cuales el 62 % son hombres y el 38 % son mujeres.

En relación con la población ocupada, Andalucía cuenta, según la misma fuente y serie, con 3.327.500 personas ocupadas, de las cuales el 55,32 % son hombres y el 44,68 % son mujeres. Dichas cifras representan una tasa de empleo del 46,50 %, donde la tasa de empleo masculino es del 52,63 % y la tasa de empleo femenino del 40,65 %. Del total de la población ocupada considerada el 6,3 %, es decir, 210.100 personas tienen un nivel de estudios inferior a la ESO, de las cuales el 67 % son hombres y el 33 % son mujeres.

En relación con la población desempleada, Andalucía cuenta, según la misma fuente y serie, con 745.800 personas desempleadas, de las cuales el 44,50 % son hombres y el 55,50 % son mujeres. Dichas cifras representan una tasa de paro del 18,31 %, donde la tasa de paro masculino es del 15,28 % y la tasa de paro femenino del 21,78 %. Del total de la población desempleada considerada el 12,2%, es decir, 99.000 personas tienen un nivel de estudios inferior a la ESO, de las cuales el 51,61 % son hombres y el 48,39 % son mujeres.



Por otro lado, los datos del paro registrado del mes de marzo de 2023, según datos del Servicio Público de Empleo Estatal, nos muestran un total de 734.391 personas registradas de las cuales el 39 % son hombres y el 61 % son mujeres. Dichos datos por franja de edad nos muestran que el 16,70 % son menores de 30 años (56.419 hombres y 66.246 mujeres), el 30,30 % tienen edades comprendidas entre los 30 y los 45 años (79.068 hombres y 147.524 mujeres), por último, el 53 % son mayores de 45 años (150.662 hombres y 238.592 mujeres).

Teniendo en cuenta las cifras estadísticas que hemos referenciado anteriormente, concluimos que este programa presupuestario tiene entre sus objetivos prioritarios, mejorar el nivel general de competencias de las personas trabajadoras y demandantes de empleo así como detectar y atender las necesidades formativas de estas personas, lo que a su vez repercute impulsando la competitividad de las empresas.

El Informe Andaluz de "Detección y Análisis de Necesidades Formativas" publicado en 2022, en las conclusiones de los resultados, establece que se han detectado 62 actividades económicas relevantes en la economía andaluza, vinculadas a 17 subsectores económicos, estratégicos o emergentes, relacionadas con los sectores económicos de Agricultura, Comercio, Turismo, Construcción, Transporte, Logística y Cuidados. A partir de estas actividades se han concretado 376 ocupaciones, de las que 159 coinciden en todas las provincias. A partir de estas ocupaciones se han detectado 1.032 especialidades formativas para personas trabajadoras desempleadas y otras 1.148 especialidades para personas trabajadoras ocupadas.

Por todo ello, a través de este programa presupuestario, pretende impulsar algunas convocatorias de subvenciones y de licitaciones destinadas todas ellas a garantizar que la formación profesional para el empleo constituya un instrumento real para mejorar la nueva realidad económica, social, y del mercado laboral, rediseñando los objetivos de gasto que, sin duda, tendrán efectos sobre los créditos recogidos en los presupuestos, ayudando así a reducir cualquier impacto económico y laboral en Andalucía.

6.2 Objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del programa

OE.1 Incrementar los recursos y la capacitación de las personas trabajadoras para acceder y/o mantener el empleo

OO.1.1 Desarrollar acciones formativas para mejorar la capacitación de personas desempleadas

Mejorar la cualificación de personas desempleadas a través de la formación profesional para el empleo para posibilitar un mejor acceso al mercado laboral

ACT.1.1.1 Programación de acciones de Formación Profesional para el Empleo (FPE) en los centros propios y escuelas del SAE

Resoluciones de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo, de aprobación de las programaciones de los Centros Propios y Escuelas del SAE.

ACT.1.1.2 Desarrollo de programas formativos que incluyan compromiso de contratación mediante la convocatoria de subvenciones

Líneas de incentivos para la formación profesional para el empleo con compromiso de contratación.

ACT.1.1.3 Desarrollo de contratos Sector Público (Licitaciones) para la realización de AF dirigidas a personas trabajadoras desempleadas

Actuación dirigida al control de la gestión de contratos Sector Público (Licitaciones) para la realización de



acciones formativas dirigidas a personas trabajadoras desempleadas.

ACT.1.1.4 Desarrollo acciones formativas dirigidas a personas desempleadas de colectivos espec. mediante convocatoria subvenciones a EELL

Subvenciones públicas para el desarrollo de programas formativos dirigidos a personas desempleadas con dificultad de inserción laboral, mujeres en situación de vulnerabilidad e inmigrantes.

ACT.1.1.5 Gestión de pruebas de competencias claves

Licitaciones previstas para llevar a cabo acciones formativas relacionadas con competencias claves, docencia para formación profesional.

ACT.1.1.6 Tramitación programa de becas y ayudas

Becas y ayudas para personas desempleadas participantes en Acciones formativas.

ACT.1.1.7 Programa de compensación de prácticas profesionales no laborales mediante la convocatoria de subvenciones

Convocatoria de subvenciones para la compensación de prácticas profesionales no laborales.

OO.1.2 Ofertar una formación que mejore la cualificación profesional de las personas trabajadoras ocupadas

Incrementar la cualificación de personas ocupadas a través de la formación profesional para el empleo para propiciar una mejora de su empleabilidad.

ACT.1.2.1 Desarrollo de acciones formativas dirigidas a personas ocupadas mediante la convocatoria de subvenciones

Subvenciones públicas para el desarrollo de programas formativos de formación profesional para el empleo dirigidas a personas ocupadas.

ACT.1.2.2 Desarrollo de AF diálogo social y negociación colectiva dirigidas a personas ocupadas mediante la convocatoria de subvenciones

Convocatoria de subvenciones de dialogo social y negociación colectiva dirigidas a personas ocupadas.

OO.1.3 Incrementar la formación y cualificación personas trabajadoras desempleadas en programas formación en alternancia con el empleo

Aumentar la empleabilidad mediante programas de formación en alternancia con el empleo, donde el alumno pasa una primera fase en el aula formándose y otra segunda fase en el puesto de trabajo desarrollando las capacidades adquiridas en la primera fase del proceso formativo.



ACT.1.3.1 Desarrollo de acciones formativas en alternancia para el empleo

Gestionar la convocatoria de subvenciones para programas de empleo y formación a realizar por parte de Entidades Locales y entidades sin ánimo de lucro.

OO.1.4 Desarrollar acciones para la mejora de las instalaciones de los centros propios de FPE

Dada la antigüedad de los centros propios se hace necesario adaptarlos o reformarlos mejorando los recursos dispuestos para impartir una formación para el empleo de calidad.

ACT.1.4.1 Ejecución de un programa de mantenimiento y reformas de los centros propios de FPE

Se hace necesario llevar estas actuaciones para mejorar los recursos y capacitación de las personas trabajadoras para acceder y/o mantener el empleo.

OO.1.5 Desarrollar acciones formativas para incrementar el número de personas desempleadas y ocupadas sensibilizadas en género

Gestión de acciones formativas encaminadas a incrementar el número de personas trabajadoras desempleadas y ocupadas sensibilizadas en género

ACT.1.5.1 Impartición de módulo formativo de sensibilización de género

Llevar a cabo la impartición del módulo formativo de sensibilización de género en las acciones formativas programadas

OE.2 Promover la igualdad efectiva de género en el acceso a la formación profesional para el empleo

OO.2.1 Incrementar un 5 % el porcentaje de mujeres formadas en FPE respecto al año anterior en sectores masculinizados.

Aumentar en términos porcentuales la participación de mujeres en las acciones formativas de formación profesional para el empleo con respecto al ejercicio anterior en sectores masculinizados.

ACT.2.1.1 Priorización de mujeres en la selección para participar en AF consideradas masculinizadas, dirigidas a personas desempleadas

Priorización en la selección de acciones formativas dirigidas a alumnas participantes desempleadas en las acciones formativas consideradas masculinizadas.

OO.2.2 Desarrollar acciones formativas encaminadas a incrementar la sensibilización en género del personal formador

Gestionar acciones formativas para favorecer la sensibilización en género del personal formador de la formación profesional para el empleo

ACT.2.2.1 Impartición de módulo formativo de sensibilización de género



Impartición de módulo formativo de sensibilización de género

PROGRAMA 32K- POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

6.1 Diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública

Según la Encuesta de Población Activa (EPA) del primer trimestre del año 2023, la tasa de paro en Andalucía disminuyó 0,7 puntos respecto al trimestre anterior, situándose en 18,31% y 1,1 puntos respecto al mismo trimestre del año anterior 2022. La desagregación de este indicador en función de la variable sexo vislumbra que, la tasa de paro masculina disminuyó por encima de la femenina, 1,2 puntos situándose en 15,3%, mientras que la femenina se redujo 0,2 puntos situándose en 21,8%. Respecto al mismo trimestre del año anterior bajó 1,1 puntos.

En términos absolutos, el paro disminuyó en Andalucía en 19.100 personas respecto al trimestre anterior y en 30.000 personas respecto al trimestre de 2022. Del total de personas desempleadas (745.800) 413.900 eran mujeres y 331.900 hombres.

No obstante esta disminución del paro en nuestra Comunidad Autónoma, según los datos de la explotación detallada de la EPA que elabora el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, el número de personas ocupadas aumentó en Andalucía un 2,0% respecto al último trimestre del 2022, situándose en 3.327.500 (66.300 más) de los que 1.840.900 eran hombres y 1.486.600 mujeres, lo que supone que la tasa de empleo se situase en el 46,5%. La variación interanual del número de personas ocupadas fue del 3,4%, 109.700 ocupados más.

Se crea empleo respecto al trimestre anterior en todos los sectores: en el sector servicios (33.700 empleos más), agricultura (24.200), industria (5.800) y construcción (2.500). Por provincias, la tasa de empleo subió respecto al trimestre anterior en todas la provincias: Almería (2,9 puntos), Huelva (1,9), Jaén (1,7), Málaga (0,9), Cádiz (0,7), Granada (0,2), Córdoba y Sevilla (0,1).

Por grandes grupos de edad, el paro bajó en todos ellos: en el grupo de 45 a 64 años en 12.300 (3,8%), en el de 30 a 44 años en 5.200 (2,2%) y en el de 16 a 29 años en 2.900 (1,5%) respecto al trimestre anterior.

Por provincias la tasa de paro bajó respecto al trimestre anterior en Huelva y Jaén (3,7 puntos), Almería (3,2), Málaga (1,0) y Cádiz (0,1), mientras que subió en Sevilla (0,8), Granada (0,6) y Córdoba (0,1).

Otro de los indicadores que denotan la necesidad de seguir impulsando medidas de activación, reactivación y permanencia en el mercado laboral es la población activa. El número de personas activas en el primer trimestre de 2023 alcanzó en Andalucía 4.073.300 personas (47.200 más que el trimestre anterior), lo que supone una tasa de actividad del 56,9%, aumentando 0,5 puntos respecto al trimestre previo. Respecto al mismo trimestre de 2022 la actividad aumentó en un 2,0%, 79.600 activos más en un año.

Entre los hombres la tasa de actividad aumentó 0,1 puntos, situándose en 62,1% y entre las mujeres aumentó 0,9 puntos y se situó en el 52,0%, respecto al trimestre anterior.

El análisis comparado de estos datos a nivel nacional, permite observar que el mayor incremento de empleo en el primer trimestre de 2023 se produce en Andalucía (66.300 más), Comunidad de Madrid (31.400) y Aragón (7.300). Por el contrario los mayores descensos de población ocupada se observan en Islas Baleares (-38.600), Castilla y León (-21.400) y Canarias (-13.600).

Por comunidades, las mayores bajadas trimestrales del paro se dan en Andalucía (-19.100), Comunidad de Madrid (-16.200) y Principado de Asturias (-6.700), y los mayores incrementos, en Islas Baleares (48.000 parados más), Canarias (33.500) y Cataluña (20.000). En términos anuales, las mayores reducciones del número de parados se producen en Canarias (32.100 menos), Andalucía (-30.000) y Comunidad de Madrid (-27.000). Y los mayores incrementos en Comunidad Valenciana (34.600), Cataluña (13.000) y Castilla-La Mancha (10.300). En resumen, en el primer trimestre de 2023, la tasa de variación trimestral de la ocupación en Andalucía es de



2,03%.

En el último año la mayoría de comunidades incrementan su ocupación. Los mayores aumentos se dan en Andalucía (109.700 más), Cataluña (64.000) y Canarias (55.900). Por su parte, los menores aumentos se producen en País Vasco (-8.700), Principado de Asturias (-5.300) y Comunidad Foral de Navarra (-4.000). En resumen la tasa de variación anual de la ocupación en Andalucía cerró este trimestre de 2023 en el 3,1% por encima de la media nacional (1,83%).

Si se toman como referencia las conclusiones del Observatorio Argos de abril de 2023, conviene resaltar lo siguiente:

- Población joven. El número de personas desempleados menores de 25 años disminuye en Andalucía en 5.052 personas, lo que supone un descenso relativo de 8,04%. El paro registrado entre los hombres menores de 25 años decrece en 2.188 respecto al mes anterior (6,98%). El paro registrado entre las mujeres menores de 25 años desciende en 2.864 mujeres respecto al mes anterior (9,14%). El paro registrado en este colectivo disminuye en toda Andalucía. En cifras absolutas, la variación más abultada se produce en Sevilla con un decremento de 640 mujeres. En términos relativos, destaca la provincia de Huelva con una bajada del 12,97%.

- Personas mayores de 44 años. Desciende en Andalucía el número de personas desempleadas mayores de 44 años en 5.751 menos, lo que supone un descenso relativo respecto al mes anterior del 1,48%. Disminuye el paro en este colectivo en todo el territorio andaluz. La provincia que destaca por su mayor variación absoluta respecto al mes anterior es Sevilla con 1.564 personas paradas menos del colectivo analizado. En términos relativos, la mayor variación se produce en Huelva con un decremento del 3,24% respecto al mes anterior.

- Población femenina. Durante el mes de abril de 2023 el número de mujeres desempleadas registradas disminuye en 10.691 respecto al mes anterior, lo que supone un descenso relativo del 2,39%. La mayoría de las demandas de mujeres desempleadas en el mes analizado pertenecen a mujeres de entre 55 y 59 años, suponiendo el 14,77%.

Si distinguimos por provincias, este hecho se reproduce en Almería, Córdoba, Granada, Huelva, Jaén, Málaga y Sevilla, en Cádiz son mayoría las mujeres que pertenecen al grupo de 50 a 54 años.

- Personas desempleadas de larga duración. El número de personas desempleadas de larga duración ha decrecido en Andalucía en 1.426 personas, un 0,46% menos respecto al mes anterior. Por género, baja el número de hombres parados de larga duración en 583. En el caso de mujeres, desciende el número de paradas de larga duración en 843.

El número de personas paradas de larga duración decrece en las provincias de Cádiz, Córdoba, Granada, Huelva, Jaén, Málaga y Sevilla, aumentado en Almería. Sevilla es la Provincia que más variación tiene en términos absolutos con 365 personas paradas de larga duración menos. En términos relativos, destaca Huelva por presentar la mayor variación con un 1,35% menos respecto al mes anterior.

Por provincia y género, el número de mujeres paradas de larga duración disminuye en toda nuestra Comunidad Autónoma, a excepción de Almería. Málaga con 250 mujeres menos en esta situación destaca por contar con la variación absoluta más abultada. Por otro lado, Huelva es la provincia que tiene la mayor variación en términos relativos con un 1,47% menos de mujeres paradas de larga duración.

El número de hombres parados de larga duración aumenta en Almería disminuyendo en el resto. La provincia que destaca por su variación en términos absolutos es Cádiz con 186 hombres menos. En términos relativos, destaca la variación producida en Huelva con un decremento intermensual del 1,14%.

En Andalucía, el número de contratos temporales a personas con discapacidad ha descendido respecto al mes anterior en 36 contratos (11,15%). La contratación temporal a personas con discapacidad decrece en Almería, Cádiz, Granada, Huelva y Sevilla y aumenta en el resto. Además Cádiz destaca por ser la provincia con la mayor variación en términos absolutos con 17 personas con discapacidad menos. No obstante, en términos relativos, destaca Huelva con una bajada de 42,86% respecto al mes anterior.



El número de contratos indefinidos realizados a personas con discapacidad en Andalucía ha bajado un 19,78% respecto al mes anterior, lo que supone un descenso en términos absolutos de 55 contratos indefinidos en este colectivo.

Tanto desde organismos internacionales como desde la propia Unión Europea, se está poniendo el acento en sectores especialmente sensibles para la igualdad de género, como es el empleo en el cuidado formal, relacionado directamente con el cuidado informal, en la medida en que la cobertura de uno determina el otro. El último informe publicado en 2022 por el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE) "Gender Equality Index 2022 highlights", establece una clasificación de dominios (empleo, salud, recursos económicos, cuidados, formación, etc.) de las mujeres en comparación con los hombres. En lo que respecta al dominio específico de empleo, el resultado sigue apuntando a una significativa y notable desigualdad entre hombres y mujeres:

- La puntuación de España se ha estancado en el ámbito del trabajo (-0,1 puntos con respecto al año 2019), con un retroceso de 0,8 puntos en el subámbito de la participación. Como resultado de ello, la clasificación de España en este subámbito ha caído del puesto 21 al 23. La disminución de la tasa de participación en el trabajo indica que cada vez es mayor la probabilidad de que las mujeres pasen un menor número de años empleadas, lo que obstaculiza la perspectiva de carrera profesional y de adquirir derecho a pensión.

- La brecha de género en la tasa de empleo a tiempo completo (ETC) sigue siendo extremadamente grande en algunos ámbitos. La mayor brecha entre mujeres y hombres se produce en el cuidado no remunerado de hijos. Ambos reflejan la influencia negativa de los roles y estereotipos de género en la participación de las mujeres en el mercado laboral y por lo tanto, en su independencia económica y empoderamiento, esto es especialmente cierto en el caso de los servicios de atención a la infancia de alta intensidad, en los que el 40% de las mujeres, frente al 21% de los hombres, pasan menos de 4 horas en un día de semana normal atendiendo a niños de corta edad. La brecha de género en el trabajo doméstico, intensivo en tiempo, también se amplió durante la pandemia, ya que el 20% de las mujeres frente al 12% de los hombres realiza tareas domésticas durante al menos 4 horas al día. El Covid-19 no sólo ha revelado divisiones de género en el mercado laboral, sino que sus efectos adversos en la perspectiva de empleo han sido mayores, y es probable que sean más prolongadas, para las mujeres que para los hombres como resultado de la segregación de género en el mercado laboral y la alta distribución desigual de las tareas de cuidado no remunerado.

Respecto al teletrabajo, según el Observatorio Argos en una encuesta realizada el 21 de diciembre de 2022, en Andalucía, más de trescientas diecinueve mil personas han teletrabajado durante la semana anterior a la encuesta (9,4% de la población ocupada). Por sexo, el 10% de los hombres han teletrabajado y el 8,6% de las mujeres. Si atendemos a las personas ocupadas que no han teletrabajado aunque su trabajo se lo permitiera, supone el 17,8% (1,1 punto por debajo de la media nacional).

El Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo determina que corresponden a la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo las competencias que tenía atribuidas la anterior Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. Será competencia de esta Consejería el fomento de las capacidades de las empresas andaluzas, contribuyendo a la mejora de su competitividad y de su capacidad de crecimiento mediante la gestión de las correspondientes ayudas de carácter transversal. Corresponde a la Dirección General de Incentivos al Empleo y Competitividad Empresarial, en general, el diseño, planificación, impulso y gestión de políticas en materia de incentivos para el empleo y la competitividad empresarial acordes a las necesidades empresariales. Se pretende seguir impulsando las políticas activas de empleo, tanto de reactivación de la población activa, como de la permanencia de la misma en el mercado laboral.

6.2 Objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del programa

OE.1 Mejorar la empleabilidad, con especial atención a los colectivos prioritarios



OO.1.1 Promover las políticas activas de empleo, favorecer el empleo de calidad, la inserción estable y contribuir a una economía verde

Los programas que recogen medidas destinadas a incentivar la contratación por empresas y entidades empleadoras son un elemento ampliamente utilizado para el impulso del empleo. Además, son una herramienta útil si se quiere garantizar que este empleo responda a unos parámetros de estabilidad y calidad.

Se reflejarán aquí, por tanto, los programas de incentivos económicos dirigidos a favorecer la contratación nueva de personas desempleadas y de otros grupos "objetivo" en puestos de trabajo, y a la consolidación de los contratos indefinidos.

A través de acciones dirigidas a incentivar la contratación laboral estable se persigue favorecer el estímulo del mercado de trabajo que redunde en la calidad del empleo, de forma que se faciliten las condiciones óptimas para crear más y mejor empleo, especialmente para los colectivos con mayores dificultades de inserción social.

Por otra parte, se pretende favorecer que las personas permanezcan o se asienten en el territorio, evitando la despoblación del ámbito rural, impulsando los mercados locales de empleo, generadores de oportunidades de inserción de las personas desempleadas.

Asimismo, se contemplan medidas destinadas a impulsar actuaciones que contribuyan a la consecución de una economía verde, así como la transición de la actividad económica ya constituida, con la misma finalidad.

ACT.1.1.1 Incentivos para la Activación e Impulso del Empleo

Se persigue promover la creación de empleo en el territorio de los municipios andaluces, fomentando la inserción laboral de personas desempleadas por parte de los ayuntamientos, a través de la realización de proyectos que permitan mejorar su empleabilidad con la adquisición de experiencia laboral vinculada a una ocupación.

ACT.1.1.2 Incentivos a la contratación indefinida. Jóvenes

Se pretende la contratación estable de jóvenes, favoreciendo la estabilidad en el empleo de este colectivo, desarrollando diferentes iniciativas para mejorar la empleabilidad, ya que es un colectivo que sufre mayores niveles de precariedad, tanto en contratos como en salarios.

ACT.1.1.3 Incentivos a la contratación indefinida. Colectivos vulnerables

El objetivo es la contratación indefinida y la inserción laboral de colectivos vulnerables que se encuentren en riesgo de exclusión social o marginación por distintas razones. Estos incentivos pretenden ayudar a mejorar su calidad de vida, y promover su inclusión en la sociedad, a través del empleo.

OO.1.2 Favorecer el empleo de colectivos con dificultades de inserción

La integración laboral y social de las personas con mayores dificultades de inserción en el mercado de trabajo, sigue siendo un reto propio de la administración de la Junta de Andalucía.

Con este objetivo, se persigue fomentar y sostener la contratación de personas pertenecientes a colectivos que presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo, facilitando su integración laboral y permanencia en el mercado de trabajo.



El empleo sigue siendo uno de los principales componentes de integración social activa y efectiva de colectivos tales como las personas con discapacidad o las que están en situación de exclusión. La existencia de barreras que impiden o dificultan el acceso y permanencia en el empleo de estos colectivos conduce a que se disponga una serie de programas dirigidos a contribuir a la integración social a través de la laboral, tanto en los mercados ordinarios como en los protegidos, de las personas con discapacidad y de las personas en riesgo o situación de exclusión social.

ACT.1.2.1 Apoyo al empleo de personas con discapacidad, en empresas ordinarias y en Centros Especiales de Empleo

Se trata de llevar a cabo las medidas y las actuaciones de fomento y mejora de las posibilidades de acceso al empleo de las personas con discapacidad. Los centros especiales de empleo deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según las circunstancias, y conforme se determine reglamentariamente. Se entenderán por servicios de ajuste personal y social los que permitan ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que las personas con discapacidad de los centros especiales de empleo tengan en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como aquellas que ayuden a su permanencia y progresión en el mismo.

ACT.1.2.2 Apoyo al empleo de personas en situación de exclusión social

Incentivar la contratación y/o mantenimiento de puestos de trabajo ocupados por personas en situación de exclusión social y la contratación y/o mantenimiento de puestos de trabajo ocupados por personal técnico en acciones de tutoría y acompañamiento a la inserción sociolaboral.

A través de las empresas de inserción, se da respuesta a la mejora de la empleabilidad de la población andaluza que presenta más dificultades para su inserción laboral, apoyan la incorporación al mundo laboral de personas en situación o riesgo de exclusión. Estas empresas inciden de manera favorable en la inserción activa de estas personas, mediante un proceso de acompañamiento y tutorización personalizada de sus trabajadores y trabajadoras en el desempeño profesional. Es por ello que, se han puesto en marcha una serie de líneas para apoyar la labor que las empresas de inserción vienen desarrollando.

OE.2 Aumentar la activación laboral de las mujeres y su participación en el mercado de trabajo

OO.2.1 Incrementar en las políticas activas de empleo el grado de participación de las mujeres

Al ser un colectivo con mayor dificultad para el empleo, se busca impulsar la presencia de mujeres en las distintas medidas de políticas activas de empleo, de tal manera que se reduzcan las brechas de género. De manera específica se impulsará su inclusión preferente en aquellas convocatorias que tengan como destinataria a la ciudadanía.

Las políticas de protección de la mujer en el mercado de trabajo, contribuyen a la mejora de la accesibilidad y a la integración en el mercado de trabajo, permitiendo el mantenimiento del empleo sin tener que abandonar el mercado de trabajo por razones de conciliación de la vida familiar y laboral.

ACT.2.1.1 Incentivos a la contratación indefinida para mujeres

En las líneas de incentivos al empleo indefinido y a la transformación de la duración, se establecen incrementos del 10% de las cuantías iniciales, para el caso de la contratación de mujeres, aplicando otro



10% si además pertenecen a un colectivo preferente.

Para el caso de la ampliación de jornada de contratos indefinidos, se prioriza la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, con un aumento de la cuantía en un 20%. Se trata de medidas dirigidas a la inserción laboral de estas mujeres, que por su situación pueden encontrar una dificultad añadida para integrarse en el mercado de trabajo; teniendo en cuenta que la independencia económica y la realización a través del trabajo, contribuirán a la total integración social de la mujer.

OO.2.2 Impulsar medidas para la conciliación laboral y personal

La conciliación es buscar un equilibrio entre la vida personal y laboral, tradicionalmente las responsabilidades familiares suelen recaer sobre las mujeres, persistiendo con los estereotipos de género, limitando las oportunidades laborales de las mujeres.

Con este objetivo, se busca romper tanto barreras para la conciliación como estereotipos y roles de género en el cuidado, que inciden de manera directa en la conciliación de la vida laboral y la personal, promoviendo no sólo la conciliación de mujeres desde un enfoque igualitario. Se busca flexibilizar, apoyar la inserción de mujeres y promover la corresponsabilidad en el cuidado, contribuyendo con ello a equilibrar la tasa de empleo entre hombres y mujeres .

ACT.2.2.1 Incentivos a la conciliación laboral

Esta medida tiene por objeto promover la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en el empleo de hombres y mujeres y eliminar los obstáculos que sobre el empleo producen las responsabilidades de las personas trabajadoras derivadas del ámbito familiar y doméstico, así como otras situaciones pertenecientes a este ámbito, mediante la concesión de incentivos dirigidos a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las personas trabajadoras en Andalucía. Se establecen incrementos en las cuantías de los incentivos si la persona contratada para la sustitución o interinidad es una mujer víctima de violencia de género.

La conciliación y la eliminación de la violencia de género deben estar interconectadas para así lograr una sociedad justa e igualitaria.

PROGRAMA 44J- ADMON. Y GESTIÓN DEL SERVICIO DE TIEMPO LIBRE

6.1 Diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública

El derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración de la jornada de trabajo y a vacaciones periódicas pagadas, reconocidos en el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, complementan el derecho-deber al trabajo reconocido en el artículo 24 de dicha Declaración y en el artículo 35 de la Constitución Española.

La mejora de la situación económica que ha sucedido a la pandemia ocasionada por la Covid-19, con los efectos negativos que produjo en el turismo, está teniendo su reflejo en los datos estadísticos del sector del alojamiento. Así, conforme a la información suministrada por el Instituto Nacional de Estadística a través de la Encuesta de Turismo, en 2022 se han alcanzado las 745.821.860 pernoctaciones en España, de las cuales, 233.299.704 se realizaron en Andalucía, lo que representa el 31,28% del total. En el último trimestre del año, la duración media de las pernoctaciones en el conjunto del territorio nacional alcanzó los 3,33 días, frente a los 2,95 días de las realizadas en Andalucía. Por lo que respecta al gasto medio por persona, se han alcanzado 278,85€ en España, frente a los 244,21€ de Andalucía, cifras que han mejorado las alcanzadas en 2021.

Las Residencias de Tiempo Libre de la Junta de Andalucía, construidas en épocas en las que la población trabajadora tenía dificultades para acceder al disfrute de las vacaciones, continúan proporcionando estancias en



unas condiciones económicas ventajosas, permitiendo así el acceso al descanso, al disfrute del tiempo libre y a una mejor conciliación de la vida laboral y familiar.

Esta actuación de la Administración Pública andaluza continúa siendo necesaria para que las personas trabajadoras y sus familiares puedan acceder a estancias vacacionales a precios moderados, como también para los colectivos de especial atención del Programa Conoce Tu Tierra, entre los que se encuentran personas mayores, jubiladas, pensionistas o con discapacidad, programa que sigue desarrollando una importante labor social en aras a mejorar la autonomía personal y la calidad de vida de estos colectivos.

6.2 Objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del programa

OE.1 Facilitar a la ciudadanía el acceso en igualdad de trato a estancias vacacionales

OO.1.1 Incrementar estancias vacacionales de personas trabajadoras y sus familiares, jubiladas, pensionistas, con discapacidad y otros

Las Residencias de Tiempo Libre ofrecen plazas para facilitar el ocio y descanso de las personas trabajadoras y sus familiares en condiciones económicas ventajosas durante las temporadas de Semana Santa, alta de verano (mayo, junio, turnos de julio, agosto y septiembre y octubre) y alta de nieve. Asimismo, ofrecen plazas gratuitas en períodos de baja ocupación a personas jubiladas, pensionistas, con discapacidad y otros colectivos de especial atención para facilitar el acceso al ocio y descanso a un amplio sector de la población con mayores dificultades para acceder a estos recursos.

ACT.1.1.1 Gestión de solicitudes y adjudicación de plazas

La realización de esta actividad comprende las siguientes acciones:

- Preparación de documentación, revisión y recogida de solicitudes.
- Preparación y realización de los sorteos públicos (Semana Santa, temporada alta de verano, temporada alta de nieve sujeta a turnos).
- Adjudicación de estancias.
- Gestión de listas de espera para cobertura de vacantes por renunciadas.
- Gestión de página web de tiempo libre (presentación y pago telemático de solicitudes).
- Gestión de expedientes de devolución de cantidades por anulaciones de estancias.
- Gestión de solicitudes de Ayuntamientos, asociaciones y otras entidades en representación de personas jubiladas, pensionistas, con discapacidad y otros colectivos de especial atención.
- Comprobación de requisitos y gestión de plazas.

ACT.1.1.2 Mejora de la calidad del servicio y funcionamiento de las residencias de tiempo libre.

Para mejorar la calidad del servicio que prestan las Residencias de Tiempo Libre, así como un buen funcionamiento de estos centros, se llevarán a cabo las actuaciones necesarias para el mantenimiento y la accesibilidad de sus instalaciones.

OO.1.2 Fomentar el acceso paritario de mujeres y hombres dentro de los colectivos del Programa Conoce Tu Tierra

Con objeto de facilitar el acceso al ocio y el descanso en sectores de población donde resulta menor la presencia femenina, como ocurre entre las personas receptoras de pensiones contributivas, así como facilitar la conciliación familiar dentro del colectivo de personas con discapacidad, donde la presencia femenina resulta mayor, se trasladará a las entidades solicitantes del Programa Conoce Tu Tierra la inclusión paritaria de hombres y mujeres entre los colectivos por ellas representados.



ACT.1.2.1 Distribución de plazas del Programa Conoce Tu Tierra fomentando el acceso paritario de mujeres y hombres

A través de la información facilitada a las entidades solicitantes del Programa Conoce Tu Tierra se realizará una distribución de las plazas destinadas a este programa social con objeto de fomentar el acceso paritario de mujeres y hombres a los servicios ofrecidos por las Residencias de Tiempo Libre

PROGRAMA 72C- TRABAJO AUTÓNOMO Y ECONOMÍA SOCIAL

6.1 Diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública

El programa 72C, gestionado por la Dirección General de Trabajo Autónomo y Economía Social y la Secretaría General de Empresa y Trabajo Autónomo tiene como objetivos:

- a) Promover y gestionar incentivos para la puesta en marcha y acompañamiento del trabajo autónomo y para la creación de empleo estable por parte de las personas trabajadoras autónomas.
- b) Favorecer la continua capacitación de la persona trabajadora autónoma en la actividad que desarrolle, así como en el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.
- c) Realizar estudios y programas de difusión y promoción del trabajo autónomo.
- d) Impulsar y crear redes de colaboración entre las personas trabajadoras autónomas a fin de fortalecer su posición en el tejido productivo andaluz.
- e) Apoyar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las personas trabajadoras autónomas, en colaboración con la Consejería competente en materia de conciliación de la vida personal y familiar.
- f) Apoyar al asociacionismo como medio para garantizar la cohesión del colectivo de personas trabajadoras autónomas, en general, y por sectores de actividad, en particular.
- g) Las relativas al orden cooperativo así como el de otras empresas de economía social y sus asociaciones.
- h) La calificación y registro de las sociedades laborales, de las sociedades cooperativas y de las asociaciones de estas últimas; así como la inspección de las sociedades cooperativas.
- i) La promoción de acciones de información, asesoramiento, apoyo técnico y tutorización para la creación y desarrollo de empresas de economía social y para personas trabajadoras autónomas en las distintas fases de su actividad económica, en colaboración con la Consejería competente en materia de economía y empresas, y con las asociaciones representativas de los colectivos de empresariado autónomo y de economía social y de los agentes económicos y sociales más representativos en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Con el fin de diseñar los objetivos estratégicos para cada una de estas áreas, es preciso partir de un diagnóstico previo y ajustado que muestre los desafíos existentes en cada caso. De esta forma, la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, como se ha mencionado anteriormente, tiene entre sus funciones y prioridades, la del impulso y promoción del trabajo autónomo, porque entendemos que ninguna de las transformaciones y los retos que han de llevarse a cabo para lograr la recuperación económica y social, será posible sin las personas trabajadoras autónomas.

La disrupción provocada por la pandemia de Covid-19, así como las consecuencias económicas y sociales derivadas de la invasión de Ucrania por parte de Rusia, ha desencadenado un incremento de la incertidumbre y mayores precios de materias primas energéticas y no energéticas. Ello hace más difícil el contexto en el que las personas trabajadoras autónomas deben operar y ha recordado la importancia de que las actuaciones públicas se



adecúen y den respuesta a las necesidades, retos y desafíos que se plantean, en el ejercicio de las competencias atribuidas a cada organismo público, dando la mejor respuesta a los intereses generales.

Como punto de partida, los datos comparados sobre el impacto de las dos últimas crisis en el colectivo del trabajo autónomo, la crisis financiera de 2008 y la crisis Covid-19, muestran la eficacia de las políticas del Gobierno durante la crisis sanitaria, que ponen de manifiesto el carácter prioritario de este colectivo en la acción del Gobierno. Los datos demuestran que se ha cumplido el objetivo de mantenimiento del empleo y del tejido económico, en el que el trabajo autónomo tiene un peso específico y una posición estratégica, y se trata de un asunto que se debe abordar de forma decidida, para que el trabajo autónomo contribuya a reorientar las inercias de nuestro tejido productivo, apostando por un modelo de desarrollo sostenible que promueva la justicia, la equidad, la cohesión social y contribuya a una mejor vertebración territorial.

Por lo que respecta al trabajo autónomo en Andalucía, esta región cuenta con una destacada presencia de personas trabajadoras autónomas en su economía. Según los datos más recientes disponibles, a finales de 2022, había alrededor de 568.000 de personas trabajadoras autónomas en la región. Este número representa una parte significativa de la fuerza laboral total de Andalucía y refleja la importancia del trabajo autónomo en la economía regional. Las personas trabajadoras autónomas generan empleo y contribuyen al crecimiento económico de la región. Además, muchos de ellos operan pequeñas y medianas empresas que impulsan la actividad empresarial y la innovación en sectores clave. De esta manera, está presente en diversos sectores de la economía siendo algunos de los sectores más relevantes donde las personas trabajadoras autónomas tienen una fuerte presencia la agricultura, la construcción, el comercio minorista, la hostelería y el turismo, los servicios profesionales y el sector cultural y creativo. Estos sectores representan una parte significativa de la economía andaluza y ofrecen oportunidades para el trabajo autónomo. No obstante, las personas trabajadoras autónomas en Andalucía también enfrentan una serie de desafíos y necesidades, siendo uno de los desafíos comunes la falta de estabilidad laboral, la inseguridad económica, la dificultad para acceder a financiamiento y la carga administrativa asociada con la gestión de un negocio independiente.

Concretamente y en 2022, las personas afiliadas al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social (RETA), a fecha 31 de diciembre, fueron 567.533, de éstas, 374.002 fueron personas trabajadoras autónomas propiamente dichas; es decir, no integradas en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias, ni colaboradores familiares, ni las que están registradas como parte de algún colectivo especial de trabajadores, lo que supone representar al 18,4% del total de de personas trabajadoras autónomas. De este número, el 63,6% son hombres y el 36,4% son mujeres.

En cuanto a la distribución de personas trabajadoras autónomas andaluzas por provincias, se observa que las más pobladas -Málaga y Sevilla- son las que aportan mayor número de personas afiliadas al RETA en Andalucía. Analizando la distribución relativa respecto al total de personas afiliadas al Sistema en cada una de ellas se observa que Almería es la provincia andaluza donde, en términos relativos, hay más autoempleo entre la población ocupada, mientras que en Huelva es donde menor registro de afiliaciones al RETA se contabilizan con respecto al total de personas afiliadas a la Seguridad Social de esta provincia.

La evolución del número personas trabajadoras autónomas en Andalucía se mantiene creciente de 2003 hasta 2008, pasando de 425.691 personas afiliadas en 2003 a 504.345 en 2008, y presentando una tasa de mayor crecimiento que el conjunto de España. A partir de 2009, y debido al impacto de la crisis económica, se registra en ambos territorios tendencias descendentes en valores absolutos, que en el caso de Andalucía duran hasta 2012, y a nivel nacional hasta 2013. La bajada ha sido menor en el caso andaluz, que aumentó el diferencial favorable de autoempleo respecto al total nacional. En 2013, y de forma aún más acusada en 2014, la incipiente recuperación económica supuso un incremento de las personas autónomas en Andalucía, tendencia que en 2014 se confirmó también para el conjunto de España y ha continuado en los años siguientes, hasta el año 2020, momento de declaración de la pandemia internacional, y en que ha continuado la senda de crecimiento a pesar de la crisis social y económica provocada por el COVID-19. Dicho crecimiento se continua confirmando con los datos del año 2022.

Andalucía, de esta manera, encadena en diciembre de 2022 doce meses de crecimiento en afiliación de trabajo



autónomo, reafirmando la recuperación ya observada en los últimos meses del año 2021 y alcanzando un nuevo valor máximo en la serie histórica. Además, se ha convertido en la Comunidad Autónoma con mayor volumen de afiliación en RETA.

En cuanto al análisis comparativo entre Comunidades Autónomas, si se observan los datos en términos absolutos, se percibe como Andalucía se sitúa claramente a la cabeza en el año 2022 en cuanto a crecimiento de afiliación a RETA, seguida por la Comunidad de Cataluña.

Las CC.AA. con mayor peso de autoempleo sobre el total de afiliados son Andalucía, Cataluña y Madrid. Por el contrario las que presentan un menor peso son Ceuta, Melilla y La Rioja.

Por tanto, a través del análisis de la evolución relativa del trabajo autónomo para los años analizados, se constata que en Andalucía se ha desarrollado un emprendimiento autónomo sostenido y superior al experimentado en el ámbito nacional.

En cuanto a la distribución por sexo, el cambio de tendencia ha sido muy relevante en términos de igualdad, dándose un mayor crecimiento en las mujeres y representando este colectivo un 36,4% del total de personas trabajadoras autónomas en Andalucía, porcentaje, que por primera vez, es idéntico al nacional.

Los datos relativos a la evolución del período 2008-2022 muestran sistemáticamente un mayor incremento de las mujeres en alta como autónomas, de forma que si bien el número de hombres en 2008 era de 232.693 y el de mujeres de 112.751, en 2022, el número de hombres es de 237.949 y el de mujeres de 136.053, por tanto, en dicho período se ha registrado un incremento global de las mujeres.

Por otra parte, hay que poner de manifiesto que se va a aplicar criterios medioambientales en las líneas estratégicas fijadas en el ámbito del trabajo autónomo, de hecho, en el marco del mecanismo de recuperación y resiliencia, se ponen en marcha ayudas para fomentar actuaciones encaminadas a la transición de la economía verde y digital tanto en el trabajo autónomo como en la economía social.

Por lo que respecta a la economía social andaluza, significar que es un sector referente tanto a nivel nacional como internacional, siendo la Comunidad Autónoma que más empresas de economía social crea y más empleo genera.

Pero más allá de estos factores cuantitativos, lo que la convierte en un elemento estratégico para nuestra Comunidad es su contribución al desarrollo armónico de la región y a su vertebración territorial, mediante una actividad empresarial sostenible, por principio refractaria a la deslocalización, presente prácticamente en todas las comarcas de Andalucía, contribuyendo a atenuar la despoblación de las zonas rurales.

La economía social representa un ejemplo en la apuesta por el trabajo en común, sinónimo de implicación de personas trabajadoras y proyecto empresarial en la mejora de las relaciones laborales, a la vez que de innovación, adaptabilidad y presencia en la sociedad.

La relevancia, tanto a nivel cuantitativo como cualitativo, de la economía social andaluza dentro del tejido productivo andaluz es manifiesta, como reflejan los datos que a continuación se ofrecen y que evidencian la importancia de realizar una firme apuesta por este sector, como pieza imprescindible para el mantenimiento y creación de empleo en nuestra comunidad autónoma.

Según reflejan los datos del IECA, en 2022 se crearon 466 nuevas sociedades cooperativas en Andalucía, de las que 372 son cooperativas de trabajo, representando ello un 79,82% respecto del total de tipologías de cooperativas reguladas en la actual Ley 14/2011, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Andaluzas.

Por sectores económicos, destacar igualmente que el sector agrario mantuvo un mayor dinamismo y actividad, viéndose menos afectadas las cooperativas agroalimentarias que otras tipologías de cooperativas por los efectos de la pandemia y los conflictos geopolíticos.



Asimismo, según reflejan los datos del IECA, por lo que se refiere al número de cooperativas andaluzas destacar que a 31 de diciembre de 2022 se contabilizan 2.880 cooperativas, lo que supone una disminución de un 1,67% respecto al dato obtenido a 31 de diciembre de 2021, cuando se contabilizaban 2.929 cooperativas. De igual modo, se ha registrado una disminución en el número de trabajadores, pasando de los 67.649 personas empleadas en diciembre de 2021, a los 67.013 a 31 de diciembre de 2022, lo que representa una pequeña disminución del empleo con respecto a los datos del año anterior del 0,94%.

Por otra parte, según reflejan los datos estadísticos ofrecidos por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, en España en los dos últimos años (2021-2022) más de una de cada tres cooperativas de nueva creación son andaluzas, representando el 29,26% con respecto al total nacional.

Por otra parte, destacar que la Comunidad Autónoma de Andalucía en el contexto nacional es la sexta Comunidad en número de Sociedades Laborales de nueva creación, en el periodo 2021-2022, según datos obtenidos de la web del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Estos datos evidencian que Andalucía sigue manteniéndose como la comunidad autónoma con mayor presencia de empresas de economía social, tanto en número de empresas, como de trabajadores, lo que supone una clara especialización en el ámbito nacional, al ser estos pesos superiores a los que tiene la región en otras magnitudes, como PIB, tejido empresarial u ocupación.

Las empresas de economía social tienen presencia en muchos sectores económicos, destacando respecto de las sociedades cooperativas su prevalencia en el sector servicios, seguido de la industria y de la agricultura; por su parte, en las sociedades laborales prima el sector servicios seguido de la industria.

Desde una óptica de género, resaltar asimismo, que en 2022 ha habido un porcentaje del 39,90% de mujeres incorporadas como socias en las cooperativas de nueva constitución, siendo de 60,09%, el porcentaje de socios hombres incorporados en cooperativas de nueva constitución.

Asimismo, desde un punto de vista de la participación de la mujer en los distintos grupos de actividad económica, destacar que en 2022 la presencia de mujeres supera a la de hombres en las siguientes actividades: Educación el 78,02% de mujeres, Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales el 58,33%, Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares el 53,33 %, y Otros servicios el 50,38%.

No obstante ello, es bastante significativo el incremento de presencia de la mujer experimentado en 2022 en determinados sectores como los de Industria manufacturera, Construcción, Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos de motor y motocicletas, Transporte y almacenamiento, Información y comunicación y Actividades financieras y de seguros, con porcentajes de aumento de empleo de la mujer del 16,64%, 0,85%, 6,81%, 14,73%, 8,34% y 42,85%, respectivamente, en comparación con los que había en 2021.

6.2 Objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del programa

OE.1 Fomentar el trabajo autónomo en igualdad de condiciones de acceso y desarrollo

OO.1.1 Apoyar a las personas trabajadoras autónomas

Andalucía posee un tejido productivo amplio y de carácter multisectorial, en el que el trabajo autónomo juega un papel crucial, por muchos motivos, por el empleo que genera, por las empresas que se crean y por su potencial dinamizador de la economía andaluza. Por ello, aquellas personas que quieren iniciar una actividad económica como trabajadoras autónomas, requieren un apoyo continuo, como elemento necesario para el acceso al empleo de las mismas y su estabilización, que tiene que reflejarse, por una parte, en nuevas propuestas y, por otro lado, en la ampliación de las propuestas existentes en función del entorno social y



económico y de su cambio permanente.

No obstante, no sólo el fomento del emprendimiento, como generador de empleo, también la consolidación del trabajo autónomo, son variables de la lucha contra el desempleo, que requieren adoptar nuevas líneas de actuación encaminadas a estabilizar las actividades económicas que se inicien, a darles continuidad, a aumentar la capacitación profesional y el estímulo a la innovación como elementos fundamentales de consolidación del empleo. Asimismo también es necesario apostar por la creación de empleo indefinido, la mejora de competitividad, mediante la incorporación de activos a la actividad económica desarrollada, y la consolidación del empleo en el trabajo autónomo mediante el apoyo económico que permita compensar los costes en los que se incurre cuando se mantiene el alta en la Seguridad Social, pero la actividad ha cesado por cuestiones de incapacidad o baja maternal.

En todo caso, el fomento del trabajo autónomo, entendido tanto como apoyo a la creación de nuevas empresas constituidas por personas trabajadoras autónomas, como a la consolidación y mantenimiento de las ya existentes, debe contribuir siempre a la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres, haciendo efectivo el derecho de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

ACT.1.1.1 Estímulo a la creación de empresas de trabajo autónomo

Se impulsará y fortalecerá el empleo a través del fomento de las iniciativas de trabajo autónomo, mediante ayudas al inicio de actividades económicas de las personas trabajadoras autónomas, en general, así como mediante ayudas finalistas que suponen la compensación de los gastos de cotización a la Seguridad Social, o las destinadas a incentivar acciones innovadoras a través de incentivos a la transformación digital de las personas trabajadoras autónomas. En esta actuación se tendrá en cuenta las dificultades de acceso al empleo para determinados colectivos de personas.

ACT.1.1.2 Consolidación de empresas de trabajo autónomo a través del estímulo a la competitividad de las personas trabajadoras autónomas

En el marco de la consolidación empresarial, se contempla financiar las actuaciones propias dirigidas a promover la continuidad de la actividad emprendedora, así como también promover actuaciones que posibiliten el relevo generacional de las empresas, la conciliación, los premios al Trabajo Autónomo y cuantas otras medidas se puedan llevar a cabo con el objetivo único de facilitar la consolidación económica del Trabajo Autónomo.

OO.1.2 Impulsar la igualdad de género en el trabajo autónomo

A pesar de los progresos alcanzados en los últimos años, la desigualdad es un hecho al que se enfrentan diariamente muchas mujeres, sobre todo en el mundo empresarial.

La desigualdad en el mundo laboral no sólo se refiere a la brecha salarial, entre otras cuestiones, sino también a las dificultades en el acceso al empleo, y especialmente, a la opción del emprendimiento donde las mujeres también están por detrás de los hombres a la hora de iniciar sus propios proyectos empresariales, derivada de dificultades de conciliar la vida familiar y profesional.

En ocasiones, las mujeres están rodeadas de un contexto económico y social en el que las oportunidades de empleo no se muestran con la facilidad deseada.

Asimismo, existen sectores de actividad donde las mujeres están subrepresentadas.



Las cifras de datos oficiales reflejan que el número de autónomas crece, pero sólo representan el 36,4% del colectivo con 738.729 autónomas en España. Es decir, solo uno de cada tres autónomos son mujeres. La brecha de género en el trabajo autónomo es muy superior a la existente en el empleo asalariado, donde la diferencia es de apenas un 5%, como se expone desde las propias asociaciones de trabajadores autónomos.

ACT.1.2.1 Establecimiento de medidas específicas de ayudas a la creación y mantenimiento de empresas por mujeres

Se establecerán medidas específicas de ayudas a las mujeres en general, que persigan la estabilización de la iniciativa emprendedora de aquéllas en empresas de trabajo autónomo y que tengan por objeto estabilizar y fortalecer su empleo a través de las iniciativas de trabajo autónomo, mediante ayudas al inicio de la actividad. En especial, se regularán medidas dirigidas a mujeres que residan en determinados municipios.

ACT.1.2.2 Favorecimiento de la conciliación y corresponsabilidad familiar en las mujeres trabajadoras autónomas

Se intensificarán las medidas de promoción de la conciliación personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras autónomas, en especial, de las mujeres, mediante ayudas que faciliten la contratación de una persona por cuenta ajena, en los supuestos de riesgo durante el embarazo, baja por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo.

Del mismo modo, con la finalidad de remover los obstáculos que sobre el empleo producen las responsabilidades de las personas trabajadoras derivadas del ámbito familiar y doméstico, se regulan incentivos dirigidos a las familias andaluzas trabajadoras autónomas con hijos e hijas menores de 3 años a su cargo.

OE.2 Impulsar la economía social en Andalucía en igualdad

OO.2.1 Fomentar la creación y consolidación de empresas de economía social en Andalucía.

Se configura como eje estratégico de actuación el desarrollo empresarial de la economía social andaluza, a través del estímulo a la creación y consolidación de cooperativas y sociedades laborales persiguiendo con ello una mayor contribución a la mejora de productividad, eficiencia y fortalecimiento de la posición competitiva de esta tipología de empresas.

Este objetivo se va a desarrollar a través de diversas líneas de actuación en el marco de un Programa de Apoyo de la Economía Social en Andalucía, entre las que se destacan medidas de estímulo a la creación de empleo en las empresas de economía social andaluzas, ayudas destinadas a financiar la prestación de asistencia técnica y a promover la intercooperación empresarial entre empresas de economía social como forma de mejorar su mayor competitividad y dimensionamiento óptimos, así como otro tipo de actuaciones tendentes a la difusión y visibilización de las distintas formas societarias de la economía social, fomento del emprendimiento social e innovación y competitividad empresarial de la economía social andaluza.

ACT.2.1.1 Ayudas para el fomento de empleo en las empresas de economía social

Como reflejan los datos indicados en el diagnóstico de situación de la economía social andaluza, la relevancia que tiene esta forma empresarial dentro del tejido productivo andaluz la convierte en un componente clave para la creación de empleo y riqueza en nuestra comunidad autónoma por cuanto se



constituye en pieza clave de desarrollo económico y de estabilidad del empleo que genera. Es por ello, que se vuelve a apostar por una línea de actuación tendente a conseguir el fomento del empleo de calidad, inclusivo, sostenible e inteligente y la mejora socio-laboral de las personas trabajadoras de las empresas de economía social.

Dicha línea incentiva la incorporación, con carácter indefinido, de personas socias trabajadoras o socias de trabajo a cooperativas y sociedades laborales de cualquier persona desempleada. La cuantía a percibir se gradúa en función de las dificultades para el acceso al empleo de la persona que se incorpora como socia trabajadora o socia de trabajo a una cooperativa o sociedad laboral, de acuerdo a su inclusión a los diferentes colectivos que contemplan, entre otros, el colectivo de mujeres, personas con discapacidad, personas desempleadas mayores de 45 años, personas en situación o riesgo de exclusión social.

ACT.2.1.2 Ayudas para promover, estimular y desarrollar la economía social

Entre las actuaciones a realizar en el Programa de Apoyo a la economía social, destacar que se impulsará la visibilidad y la comunicación de la economía social a nivel nacional e internacional, potenciando el conocimiento de las empresas de economía social en su conjunto y fomentando la cultura del emprendimiento colectivo y el modelo de empresa cooperativa, a través de su inclusión en los planes de estudio y formación de los emprendedores en la economía social, promocionando la formación e investigación cooperativa y de economía social y la profesionalización de la gestión y la dirección de las empresas de Economía Social.

También resulta importante promover la economía social a través del fortalecimiento de sus entidades representativas, considerando la labor de interlocución permanente como elemento favorecedor del diálogo social entre organizaciones de economía social y Administración, tanto a nivel nacional como internacional.

OO.2.2 Promover la presencia y el liderazgo femenino en las empresas de economía social

El Programa de Apoyo a la Promoción y el Desarrollo de la Economía Social en Andalucía pretende dar un impulso a la igualdad en las empresas de economía social, recogiendo en su estructura de forma transversal medidas para introducir la perspectiva de género en todas sus actuaciones. No obstante, también se va a promover el liderazgo y el empoderamiento de la mujer en las empresas de economía social a través de apoyos específicos al empleo y a proyectos diseñados con objetivos de igualdad, para la consecución de la mejora de la visibilización y puesta en valor del papel que la mujer desempeña en cooperativas y sociedades laborales, a través del fomento de la formación y profesionalización de las socias, del impulso a redes de mujeres y de la diversificación de la economía social. Las actuaciones se realizarán a través de distintas líneas de actuación, con criterios de baremación y de priorización de proyectos de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

ACT.2.2.1 Diseño de actuaciones con perspectiva de género

La promoción de actuaciones que contribuyan a la igualdad de oportunidades, persiguiendo con ello disminuir brechas de género en la economía social, se instrumentarán a través del respaldo de proyectos que contengan objetivos de igualdad, en los que se tenga en cuenta el papel que la mujer desempeña en cooperativas y sociedades laborales, se fomente la formación y profesionalización de las mismas, se impulsen planes de igualdad en las empresas, creación de redes de mujeres, etc; todo ello, se fomentará mediante la aplicación de criterios de baremación que tengan en cuenta el enfoque de género en la formulación de proyectos.



ACT.2.2.2 Participación de mujeres en los órganos de dirección de las asociaciones de economía social

El artículo 113, apartado 7 de la Ley de Cooperativas de Andalucía establece que las federaciones de cooperativas y sus asociaciones procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección. Es por ello que, en la línea de apoyo al asociacionismo de economía social, se fomentará la presencia y participación de la mujer en los consejos rectores u órganos de dirección de las entidades representativas del sector de la economía social en Andalucía, valorándose sólo aquellos proyectos que cuenten con al menos un 25% de mujeres en sus órganos de decisión y dirección.

PROGRAMA 76A- ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN COMERCIAL

6.1 Diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública

El sector comercial es uno de los pilares estratégicos de la economía de Andalucía. Este sector, junto a la hostelería, el transporte y el almacenamiento, suponen algo más del 20% del PIB de la Comunidad Autónoma, un resultado muy similar al de la media estatal, lo que indica el importante peso del mismo en la economía andaluza. De hecho, en 2021 el sector comercial en nuestra Comunidad lo componen aproximadamente 138.136 empresas, distribuidas en 166.158 establecimientos comerciales, que ocupan a más de medio millón de personas en Andalucía y supuso en 2020 un volumen de negocio que superaba los 96.900 millones de euros (IECA. Datos de la Estadística Estructural de Empresas y del Directorio de Empresas y Establecimientos con Actividad Económica en Andalucía).

El sector comercial está compuesto por tres ramas diferenciadas: venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas, comercio al por mayor e intermediarios y comercio al por menor. De estas tres ramas, es el comercio al por menor el que acumula mayor número de empresas (89.772 empresas que representan el 64,98% del sector), locales (109.779 locales que representan el 66,07% del sector) y personas ocupadas, entre autónomos y asalariados suponen el 61% del sector (aproximadamente 327.200 en 2022), y genera un volumen de negocio de algo más de 35.000 millones de euros, el 36,53% del total del sector. En términos de Valor Agregado Bruto (VAB), en el año 2020, el comercio alcanzó la cifra de 17.825 millones de euros, una cifra próxima al 11,43% del PIB andaluz a precios de mercado para ese mismo año. Además, el comercio minorista es el subsector que aporta mayor porcentaje de VAB total del sector comercio, un 46,6%.

La influencia del sector comercial en Andalucía, no obstante, es diferente para cada una de las ocho provincias de la Comunidad Autónoma. Según datos del IECA, en 2021 la mayor parte del total de empresas de Andalucía se encontraban ubicadas en las provincias de Sevilla y Málaga: 31.628 y 27.654, respectivamente. Tal es así que la suma de empresas de ambas provincias representaban ese año el 42,92% del total del sector comercio en Andalucía. Estas fueron seguidas por Cádiz (12,30%), Granada (11,06%) y Córdoba (9,89%) y, con menor porcentaje de representación, por Almería, Jaén y Huelva. En el caso del comercio minorista, la tendencia es la misma, ya que tanto Málaga como Sevilla agrupan el mayor número de empresas, 17.235 y 20.126, respectivamente, un 41,62% del total.

La distribución de locales en el comercio minorista evidencia también cierta disparidad entre los diferentes subsectores. De acuerdo con los datos de 2021, la representación es considerablemente menos nutrida en el comercio al por menor de equipos para las TIC, con 2.175 establecimientos en 2021, y siendo mayor la representación del comercio al por menor de otros artículos en establecimientos especializados, con 34.868 en 2021, seguido de comercio al por menor de productos alimenticios, bebidas y tabaco en establecimientos especializados, con 22.281.

Atendiendo a la evolución de las ventas del comercio al por menor en Andalucía, y descontando el efecto de la inflación, entre 2019 y 2020 se aprecia un descenso acusado de las ventas totales, reduciéndose un 8,3 % las ventas respecto al año anterior, motivado por el inicio de la pandemia a principios de 2020. Este descenso sobre



todo es más acusado en las ventas de productos no alimentarios, donde el descenso fue del 13,3 % respecto al año anterior, frente a las ventas de alimentación que incluso experimentaron un ligero ascenso del 0,6 % respecto al año anterior. Si atendemos a los últimos datos del ICM para 2022, y teniendo en cuenta las series deflactadas corregidas de efectos estacionales y de calendario, las ventas totales han cerrado el año con un aumento del 3,5% de las ventas respecto a diciembre de 2021, sobre todo motivado por las ventas no referidas a alimentación con un 9,1 % de subida, frente al descenso del 2,9% en las ventas de alimentación respecto a diciembre de 2021, logrando una media anual del índice de 102,2 puntos, y aproximándose a cifras anteriores a la pandemia ocasionada por el COVID-19. Por tanto, se hace necesario continuar con la puesta en marcha y el desarrollo de políticas públicas que contribuyan eficazmente a promover el incremento y la mejora de la competitividad y el emprendimiento en el sector comercial andaluz.

Las cifras de personas ocupadas en el sector comercio en el año 2022, si consideramos sólo las ramas 46 de comercio al por mayor e intermediarios del comercio y 47 de comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos de motor y motocicletas, continúa siendo la mayor cifra de ocupación en el intervalo 2012-2022, con aproximadamente 477.000 personas ocupadas, y suponiendo un incremento del 1% respecto a 2021. En las cifras económicas en general, el incremento de personas ocupadas respecto a 2021 ha sido algo mayor, con un 3,44% de incremento, que suponen hasta 108.400 personas ocupadas más, de las cuales aproximadamente 4.800 serían sólo del sector comercial (CNAEs 46 y 47). El mayor incremento se ha producido en el comercio al por mayor e intermediarios del comercio, experimentando un aumento del 4 % respecto a 2021, y contrarrestando el ligero descenso del 0,32% respecto a 2021 en el comercio al por menor. Con ello se consolidan las cifras registradas en 2021, tras la bajada en el año 2020 con el inicio de la pandemia por COVID-19, e incluso superando las cifras registradas en 2019 anteriores a la crisis sanitaria.

La situación profesional de asalariados es la que representa el mayor peso del sector comercial, considerando sólo las ramas 46 y 47 del CNAE, alcanzando en 2022 el 76,3%, con una mayor proporción de mujeres en esta situación, el 53,1% frente al 46,9% de hombres, suponiendo el empleo femenino asalariado el 40,5% del empleo total del sector comercial y el masculino el 35,8% de la totalidad del sector. Si comparamos los datos registrados en 2012, se observa el cambio de tendencia hacia el empleo asalariado, incrementándose casi en 8 puntos porcentuales, donde en este caso suponía el 68,4%, con mayor proporción de mujeres, 52,4% frente a 47,6% de hombres, muy similares a la representación actual.

Respecto a las fórmulas de empleo por cuenta propia, se observa como en estos casos la proporción en función del género es inversa, especialmente en la situación profesional de empleador. De esta forma, se observa que la mayor parte de empleadores en 2022 son de sexo masculino (57,6%) y el 42,4% son mujeres, partiendo en el año 2012 de una proporción muy similar (59,8% y 40,2% respectivamente).

En el caso de las personas empresarias sin asalariados o trabajadores independientes se produce un cambio en la representación de sexos en 2022, donde las mujeres alcanzan el 51% y los hombres el 49%, respecto a 2012 donde los hombres con un 52,6% tenían más representación que las mujeres, con un 47,4%.

En el último grupo profesional, miembro de cooperativa, ayuda familiar y otra situación, se observa para el año 2022 el mayor peso de la ocupación masculina, con un 55,6% de hombres frente a un 44,4% de mujeres, aunque también con una situación muy próxima a la representación equilibrada entre hombres y mujeres. Partiendo del escaso peso de este grupo profesional sobre el sector comercial (0,7% en 2022), las cifras de personas ocupadas se han visto reducidas más de dos tercios en la última década. Asimismo, desde el punto de vista del género, se ha pasado de una mayor presencia de la mujer en el año 2012 (60,6% en relación al 39,4% de hombres) a una representación equilibrada aunque invertida, entre hombres y mujeres (55,6% y 44,4% respectivamente). Sin embargo, la representación equilibrada entre hombres y mujeres se ha alcanzado fundamentalmente por una disminución acusada del número de mujeres ocupadas, pasando de 6.500 mujeres ocupadas en el año 2012 a las 1.500 mujeres del año 2022 .

Las circunstancias actuales en las que la sociedad se relaciona e interactúa a través de nuevos canales de comunicación y los nuevos hábitos de consumo hacen que el sector comercial andaluz se enfrente a una serie de retos de gran envergadura, entre los que se encuentra la plena incorporación de la ciudadanía andaluza y de las empresas a la Sociedad de la Información y la Economía Digital. Hecho que contribuirá sin duda a construir una



sociedad andaluza inclusiva, cohesionada y comprometida, digitalmente competente, que emplea activamente las TICs para su desarrollo social, tanto a nivel personal como profesional, haciendo de la innovación social un elemento cotidiano para el progreso de nuestra Comunidad Autónoma.

La realidad descrita impone la necesaria adaptación del modelo comercial a la nueva economía digital, dando lugar a una reconversión de los negocios que supondrá nuevas oportunidades para el comercio andaluz, que tiene ante sí nuevos retos y estrategias que afectan a la totalidad de quienes interactúan en él, surgidos de la revolución de las tecnologías de la información y la comunicación, cuya transformación debe implementarse en los distintos formatos comerciales existentes, facilitando la creación de nuevos empleos y nuevos modelos de negocios y, por tanto, el incremento de actividad económica. Por ello, se hace necesario un replanteamiento de sus estrategias en aras de una mayor competitividad, tanto en términos empresariales, y de empleo, como de impacto social. Asimismo, resulta indispensable mejorar la formación en nuevas tecnologías de los empresarios y trabajadores del sector comercial que los capacite en la necesaria transformación digital de la gestión empresarial y de los nuevos canales de distribución, como vía para mejorar su negocio, favoreciendo la productividad de las empresas comerciales.

Andalucía, por tanto, debe contar con un modelo comercial competitivo, sostenible y cercano, que genere empleo de calidad y aporte vida a los centros urbanos y pueblos de Andalucía. Una oferta comercial accesible y, en la medida de lo posible, cercana a toda la ciudadanía andaluza, pues una de sus principales características es su condición de sector económico presencial. El modelo comercial andaluz está basado en la apuesta firme por el comercio-ciudad y el modelo mediterráneo de comercio que mantiene los centros urbanos y los pueblos vivos gracias a su capacidad de adaptación a las cambiantes demandas de las personas consumidoras, además de ser sostenible con su entorno. Para ello, los Centros Comerciales Abiertos contribuyen de forma muy positiva al fomento del comercio urbano presencial de nuestras ciudades.

Respecto al comercio ambulante, esta tipología constituye en Andalucía una importante actividad comercial, generadora de empleo y autoempleo, especialmente en los entornos rurales, donde viven más de 300.000 personas y su comercio sufre un importante déficit competitivo frente a los centros urbanos de mayor población y estructura comercial, al existir menos comercios y un surtido de productos más reducido. Lo mismo ocurre en las 187 zonas desfavorecidas localizadas en la Estrategia Regional Andaluza para la Cohesión e Inclusión Social, que ocupan el 17% de la población andaluza y presenta una clara escasez de comercios y problemas para su desarrollo, por lo que además de las medidas de apoyo para la mejora de los comercios rurales y/o en zonas desfavorecidas (adaptación tecnológica, relevo generacional, potenciación del producto local, etc.), mejorar y modernizar el comercio ambulante es una medida eficiente para el desarrollo comercial de Andalucía. El número total de mercadillos está cerca de los 900, los cuales computan un total de casi 42.000 puestos de venta. Además, 703 de los 778 municipios andaluces, cuentan con al menos un mercadillo.

El sector del comercio ambulante dentro de la estructura económica y social, tanto en España como en la Unión Europea, es un importante motor de empleabilidad, de cohesión social y dinamizador de la economía local. No obstante, este sector debe adaptarse igualmente a los nuevos tiempos, debe dar un paso más para conseguir que su actividad sea reconocida por el valor social y económico que aporta a la sociedad, para lo que deberá, entre otros, acometer actuaciones que contribuyan a optimizar la organización y gestión en los mercadillos, y a mejorar el desarrollo de la actividad y la satisfacción de las personas consumidoras.

En el ámbito competencial del comercio se encuentran las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Andalucía, que son Corporaciones de derecho público con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, como es la representación, promoción y defensa de los intereses generales del comercio, la industria, los servicios y la navegación, así como la prestación de servicios a las empresas que realicen estas actividades.

A día de hoy Andalucía cuenta con 14 Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y, en su caso, Navegación. Existe una por cada provincia, con sede en la capital de la misma, mientras que también tienen su corporación propia los términos municipales de Ayamonte (Huelva), Andújar y Linares (Jaén), Motril (Granada), y Jerez de la Frontera y los municipios del Campo de Gibraltar (Cádiz). Englobando a todas ellas, se encuentra el Consejo Andaluz de Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Andalucía, con sede



en Sevilla. A ello hay que añadir diferentes Delegaciones, Antenas, Plataformas de Desarrollo Territorial y Viveros de empresas que, en total, suman 95 Puntos de Atención al usuario (25.826 metros cuadrados).

Debemos señalar que actualmente la Cámara Oficial de Comercio e Industria de Jaén está en proceso de extinción.

Esta importante red cameral en nuestro territorio desempeña un papel destacable en la atención especializada a las necesidades del empresariado andaluz, contribuyendo a la vertebración territorial, a la modernización de nuestro tejido productivo y a la prestación de servicios público-administrativos a las pequeñas y medianas empresas. Resultan, por tanto, unos organismos muy adecuados con los que desarrollar actuaciones conjuntas que puedan repercutir en el empresariado andaluz.

Por otro lado, la importancia del sector de la artesanía en Andalucía viene dada no sólo por su dimensión económica y social, sino por su enraizamiento histórico-cultural y por la calidad artística que han alcanzado buena parte de sus productos. Además de las consideraciones de índole cultural, relacionadas con nuestra tradición y nuestro saber hacer, la potencialidad del sector artesano andaluz como actividad económico-productiva es incuestionable.

Andalucía acapara el 18% de las personas y talleres artesanos de España. Conforman este sector 6.978 empresas artesanas y genera en torno a 19.680 empleos directos, siendo la Comunidad Autónoma en la que el sector de la artesanía presenta un mayor desarrollo en términos económicos, según el estudio de FUNDESARTE de título «Situación de la artesanía en España Informe de competitividad y principales variables económicas» publicado en 2015.

De este mismo estudio se desprende que al igual que sucede en el resto de Comunidades Autónomas, el sector adopta mayoritariamente la forma jurídica de persona física, si bien, la proporción en Andalucía, respecto a los valores nacionales es superior. Así, atendiendo al número de personas trabajadoras, se constata el reducido tamaño de nuestras empresas artesanas, siendo el 46,3% de las mismas unipersonales.

Una realidad a resaltar, según el mismo estudio, es el reducido grado de feminización del sector artesano andaluz (en comparación con los datos nacionales), que únicamente alcanza el 28%, si bien en los últimos años se aprecia un aumento del número de mujeres que inician su actividad económica en la artesanía. Las mujeres artesanas en Andalucía representan el 22,1% de las personas asociadas a las empresas del sector. Asimismo, se aprecia una brecha de género del 30% en las inscripciones del Registro de Artesanía de Andalucía.

La apertura de nuevos canales y herramientas de comercialización de los productos artesanos, el desarrollo de nuevas aplicaciones, materiales y procesos o el uso de nuevas tecnologías en los procesos creativos, son sólo algunas de las innovaciones que viene incorporando el sector y que van a resultar claves para afrontar los nuevos desafíos del mercado.

La artesanía también está dando respuesta a las nuevas tendencias y hábitos de consumo que buscan y/o se identifican con productos exclusivos, responsables con el medio ambiente y sostenibles. La artesanía andaluza muestra una fuerte y creciente orientación hacia la fabricación de producto artesano en exclusividad. En la actualidad, la producción de piezas únicas es el tipo de producción predominante en el sector.

Por último, en Andalucía existe una importante red de infraestructuras feriales y congresuales y entre ellas se encuentra el Palacio de Congresos de Córdoba, importante edificio situado frente a la Mezquita cordobesa, adscrito a la Dirección General de Comercio. En este recinto se han desarrollado varias fases de obras para la adecuación y mejora de sus instalaciones, que finalizaron en el año 2023, permitiendo ampliar su aforo, contar con diferentes salas y acoger eventos congresuales de gran envergadura que favorezcan la dinamización económica de la ciudad y, por ende, del comercio y la artesanía cordobesa.

La finalidad del programa presupuestario 76A "Ordenación y Promoción Comercial" es favorecer el aumento de la competitividad de las pymes comerciales y el emprendimiento en el sector del comercio mediante su plena incorporación a la economía digital y la mejora de la empleabilidad a través de una formación de calidad enfocada



a que los trabajadores y empresarios de este sector puedan desempeñarse en entornos digitales, la potenciación del comercio ambulante y del comercio urbano a través de la cooperación empresarial, y favorecer la competitividad de la artesanía en Andalucía, así como del sector congresual y ferial.

6.2 Objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del programa

OE.1 Promover el aumento de la competitividad y el emprendimiento en el sector comercial

OO.1.1 Favorecer el aumento de la competitividad de las pymes comerciales

Avanzar en la adaptación del modelo comercial andaluz a la nueva economía digital, mediante la incorporación de las TICs para alcanzar una verdadera transformación digital de sus negocios, como nueva manera de entender el comercio, que va más allá de la introducción del uso de la tecnología y de herramientas digitales dentro de la empresa, y ofrecer apoyo a la pequeña y mediana empresa comercial para su modernización y la renovación de sus establecimientos; en el impulso de la ordenación de la actividad comercial, fomentando el equilibrio de los distintos formatos comerciales, así como la mejora de la competitividad y el emprendimiento en el comercio andaluz, mediante la necesaria simplificación administrativa y supresión de barreras de entrada, la cooperación, la gestión y el emprendimiento empresarial, apoyando el relevo generacional.

ACT.1.1.1 Convocatoria de ayudas que favorezcan la competitividad del sector comercial

Subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, dirigidas a las pequeñas y medianas empresas comerciales para impulsar su modernización y competitividad a través de la mejora de sus instrumentos de gestión empresarial mediante la introducción de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), de su incorporación al comercio electrónico y de la modernización de su imagen y sus infraestructuras.

ACT.1.1.2 Convocatoria de subvenciones a ayuntamientos destinadas a la promoción, mejora y modernización en el ámbito del comercio

Convocatoria de subvenciones destinadas a promover la mejora y modernización en el ámbito local del comercio, mediante el apoyo a los Ayuntamientos en las inversiones vinculadas a los Centros Comerciales Abiertos, los mercados municipales de abastos, el comercio ambulante, las infraestructuras feriales, así como para el diseño y la elaboración de Planes Estratégicos del Comercio Municipales e incluyendo actuaciones de dinamización y promoción del comercio minorista local. Ello contribuye a la modernización y revitalización de los espacios comerciales tradicionales, generando impactos positivos de carácter económico, social y urbano en el desarrollo sostenible de los pueblos y ciudades.

ACT.1.1.3 Actividades de cooperación y colaboración en materia de comercio interior

Entre las actividades de cooperación y colaboración en materia de comercio interior destacan las subvenciones destinadas a impulsar el asociacionismo en el sector del comercio. Concretamente, subvenciones destinadas a promover, en el ámbito del comercio, el asociacionismo y las relaciones de cooperación entre las empresas, como medio para obtener ventajas que repercutan en la mejora de la competitividad del sector del comercio minorista. Asimismo, tiene como objeto apoyar las actuaciones de promoción y dinamización del comercio urbano y de proximidad llevadas a cabo por asociaciones de comerciantes en ámbitos locales, ya sea en un Centro Comercial Abierto reconocido por la Administración de la Junta de Andalucía, en las zonas comerciales de pueblos y ciudades que no cuenten con la figura de un Centro Comercial Abierto reconocido, en mercados municipales de abastos o en mercadillos de comercio ambulante.



Por otro lado, desde la Dirección General de Comercio se desarrollan otros tipos de actividades de cooperación, colaboración y participación con diferentes Organismos e Instituciones públicas y privadas, como la presencia de la mismas en numerosos órganos colegiados integrados en la Administración de la Junta de Andalucía, así como en otros Organismos e Instituciones; informar los planes y estrategias pertenecientes a otros Centros Directivos o Consejerías, etc.

Entre los órganos colegiados destaca el Consejo Andaluz de Comercio, órgano colegiado consultivo y de participación social de la Consejería competente en materia de comercio interior. Tiene por finalidad el asesoramiento a la Administración de la Junta de Andalucía en materia de comercio, así como servir de cauce para la participación de las distintas organizaciones y entidades relacionadas con el comercio en Andalucía.

ACT.1.1.4 Gestión Subv nominativas a las Cámaras de Comercio y al Consejo Andaluz de Cámaras para financiar sus funciones público-adminvas.

De acuerdo con la Ley 4/2019, de 19 de noviembre, de Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Andalucía y el Consejo Andaluz de Cámaras, son Corporaciones de Derecho Público con personalidad jurídica y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, que se configuran como órganos consultivos y de colaboración con las Administraciones Públicas de Andalucía. Dichas entidades adquieren una especial relevancia de cara a la regeneración del tejido económico y la creación de empleo. Igualmente, consagra su finalidad de representación, promoción y defensa de los intereses generales del comercio, la industria, los servicios y la navegación, así como la prestación de servicios a todas las empresas, en particular, a las pequeñas y medianas empresas.

Dentro de las funciones de carácter público-administrativo previstas por la normativa vigente para las Cámaras de Andalucía, adquieren plena relevancia la garantía de eficacia de la actuación administrativa; la colaboración con las organizaciones empresariales más representativas; los programas de formación e información sobre los estudios, trabajos y acciones que se realicen para la promoción del comercio, la industria, los servicios y la navegación; la ordenación del territorio y la localización industrial y comercial; las actividades en el terreno del comercio exterior, en el marco de una economía de mercado, así como el arbitraje y la mediación.

El Consejo Andaluz de Cámaras ejerce las competencias de carácter público que les atribuye el artículo 62 de la Ley 4/2019, de 19 de noviembre, de Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Andalucía, así como las que les puedan ser asignadas por las Administraciones Públicas con arreglo a los instrumentos que establece el ordenamiento jurídico. Igualmente, las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y, en su caso, Navegación de Andalucía ejercen las competencias de carácter público que les atribuye el artículo 4 Ley 4/2019, de 19 de noviembre y el artículo 5 de la Ley 4/2014, de 1 de abril, Básica de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación, así como las que les puedan ser asignadas por las Administraciones Públicas con arreglo a los instrumentos que establece el ordenamiento jurídico.

Las catorce subvenciones nominativas contempladas, para las trece Cámaras que se encuentran en funcionamiento en Andalucía y para el Consejo Andaluz de Cámaras, estarán destinadas a financiar aquellas funciones público-administrativas, cuya financiación no se encuentre afectada por Fondos Europeos u otra financiación específica, que se incluyan en el proyecto a presentar por cada una de las entidades beneficiarias de acuerdo con el artículo 34 del Reglamento de los Procedimientos de Concesión de Subvenciones de la Administración de la Junta de Andalucía, aprobado por el Decreto 282/2010, de 4 de mayo. Dichas funciones público-administrativas coincidirán con las consideradas nucleares y/o básicas dentro del conjunto de funciones definidas por la legislación vigente, es decir, aquellas relacionadas a los



gastos corrientes y de mantenimiento necesarios para atender el funcionamiento básico de la respectiva Cámara o el Consejo Andaluz de Cámaras no financiadas con Fondos Europeos u otra financiación específica. Asimismo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22.2.a) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, el objeto de estas subvenciones quedará determinado expresamente en las respectivas resoluciones de concesión que, en todo caso, deberá ser congruente con la clasificación funcional y económica del correspondiente crédito presupuestario y con la finalidad establecida en la Ley que apruebe el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

ACT.1.1.5 Actividades de impulso, ordenación y seguimiento de la normativa, planes y estrategias en materia de comercio interior

En este apartado se incluyen un conjunto de actividades imprescindibles para potenciar una ordenación comercial equilibrada y sostenible en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Entre ellas destacan:

- Reconocimiento de Centro Comercial Abierto de Andalucía (CCA). Fórmula de organización comercial relativa a un área urbana delimitada en una zona con tradición comercial, que es gestionada profesionalmente, en coordinación público-privada, por una organización empresarial que representa a empresas del sector comercial y a una oferta diversa de servicios, ocio y cultura que cooperan entre sí, compartiendo una imagen y una estrategia común, con el fin de prestar servicios comunes y desarrollar acciones conjuntas para crear un espacio en la ciudad diferenciado, identificable y accesible, en el que las personas usuarias puedan disfrutar de una serie de actividades variadas y complementarias a las compras. El procedimiento comprende el propio reconocimiento y la pérdida del mismo de acuerdo cuando concurren las causas prevista en la normativa reguladora.

- Régimen sancionador en materia de comercio interior. La Administración de la Junta de Andalucía ejercerá la potestad sancionadora respecto a las infracciones tipificadas en el Título VI del Decreto Legislativo 1/2012, de 20 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Comercio Interior de Andalucía, previa instrucción del correspondiente procedimiento sancionador.

Relacionada con la potestad sancionadora, la Dirección General de Comercio elaborará los correspondientes Planes de Inspección Comercial cuya periodicidad será de un año, salvo que se establezca expresamente otro plazo para una mejor ejecución de las actuaciones previstas en el mismo. En el supuesto de que existieran situaciones especiales o sobrevenidas que necesitaran de actuaciones no contempladas en los Planes de Inspección Comercial, se podrán aprobar asimismo Planes de Inspección de carácter extraordinario para unos establecimientos, instalaciones o actividades comerciales determinadas.

- Informe de Ordenanzas Municipales Regulatoras del Comercio Ambulante. De conformidad con el artículo 8 del Texto Refundido de la Ley de Comercio Ambulante, las Ordenanzas reguladoras del Comercio Ambulante de los Ayuntamientos andaluces, antes de su aprobación definitiva, deben solicitar el informe preceptivo del Consejo Andaluz de Comercio, que verificará su adecuación a la normativa autonómica, partiendo de la documentación tramitada e informada por la Dirección General de Comercio.

- Actuaciones de Tutela de las Cámaras de Comercio, Industria y Navegación. De acuerdo con lo establecido en el artículo 48 de la Ley 4/2019, de 19 de noviembre, de Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Andalucía, la actividad de las Cámaras de Andalucía, así como del Consejo Andaluz de Cámaras, están sujetas a la tutela de la Administración de la Junta de Andalucía, a través de la Consejería competente en materia de Cámaras.



La función de tutela comprende el ejercicio de las potestades administrativas de creación, integración, fusión y modificación de las demarcaciones camerales, aprobación y modificación de los reglamentos de régimen interior de las Cámaras, convocatoria de elecciones, autorización de disposición de los bienes patrimoniales, aprobación de los presupuestos ordinarios y extraordinarios de gastos e ingresos, aprobación de las transferencias entre capítulos del presupuesto, resolución de recursos y reclamaciones, autorización para la formalización de operaciones de crédito, enajenación y gravamen de inmuebles y valores, así como para la realización de obras y servicios que puedan comprometer fondos de futuros ejercicios, participación o creación de otras entidades, suspensión y disolución de los órganos de gobierno. Asimismo, según el artículo 5 de dicha Ley 4/2019, serán objeto de previa autorización de la Consejería competente en materia de Cámaras, los oportunos convenios de colaboración que suscriban tanto las Cámaras andaluzas como el Consejo de Cámaras.

- Premios Andalucía de Comercio Interior. Pretenden contribuir al reconocimiento de quienes destaquen por su labor a favor del comercio en el marco geográfico de la comunidad autónoma. De esta manera se reconocerá a los proyectos innovadores en el sector de la distribución comercial, contribuyendo de forma positiva al reconocimiento de las empresas en su labor de desarrollo comercial y modernización empresarial; de los Ayuntamientos, en sus actuaciones de renovación urbana; de las Asociaciones de comerciantes, orientado a la promoción y dinamización del comercio urbano de proximidad y a las iniciativas colectivas empresariales y a las personas trabajadoras del sector comercial que destaquen por su trayectoria en el mismo. En definitiva, se constituye como una medida más de apoyo y promoción del sector comercial andaluz.

- Actividades de difusión y promoción del comercio, vinculados al desarrollo de las acciones recogidas en los distintos planes estratégicos de la Dirección General de Comercio, fundamentalmente relacionadas con la planificación estratégica en materia comercial. Concretamente para el ejercicio presupuestado destacarían el acto de celebración de los Premios a la Artesanía de Andalucía, el Congreso de Comercio Interior de Andalucía, y la elaboración de las creatividades para la difusión del nuevo Plan Integral para el Fomento del Comercio Interior de Andalucía.

- Estudios y trabajos técnicos. Actuaciones de carácter no inventariable, fundamentalmente las destinados a la elaboración de estudios y trabajos técnicos para la planificación estratégica en materia de comercio. Asimismo, se incluirán estudios que afectan, condicionan o derivan de la planificación estratégica y tienen incidencia en la toma de decisiones.

- Se prevé en el nuevo Plan Integral de Fomento del Comercio Interior de Andalucía; un estudio específico de sobre el comercio ambulante en Andalucía; elaboración de un mapa interactivo de la oferta y la demanda; la elaboración de una guía de buenas prácticas en internet que sirva como medio de difusión dentro del sector comercial de experiencias de éxito en internet; la guía del impacto de la última milla en la distribución comercial y la guía de buenas prácticas sostenibles, donde se establecerán las pautas para mejorar la sostenibilidad y el ahorro energético en el sector comercial.

OE.2 Favorecer la competitividad de la artesanía y potenciar el sector congresual y ferial

OO.2.1 Favorecer el aumento de la competitividad y la modernización de la artesanía

Consiste en incrementar la competitividad del sector artesanal andaluz mediante la promoción, modernización y consolidación de nuestra artesanía y sus potencialidades como generadora de empleo y riqueza en Andalucía, con especial atención a la incorporación de las TICs.



ACT.2.1.1 Convocatoria de ayudas para la modernización de la artesanía

Subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, dirigidas a impulsar la modernización de las pequeñas y medianas empresas artesanas de Andalucía a través de la mejora de sus instrumentos de gestión, mediante la introducción de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), de su incorporación al comercio electrónico y la modernización de su imagen y sus infraestructuras.

ACT.2.1.2 Convocatoria de subvenciones a ayuntamientos destinadas a la mejora y modernización en el ámbito de la artesanía

Convocatoria de subvenciones destinadas a promover la mejora y modernización en el ámbito local de la artesanía, mediante el apoyo a los Ayuntamientos en las inversiones vinculadas al impulso de la comercialización de los productos artesanos, su puesta en valor y la dinamización y promoción de la artesanía local, generando impactos positivos de carácter económico, social y urbano en el desarrollo sostenible de los pueblos y ciudades.

ACT.2.1.3 Actividades de cooperación y colaboración en materia de artesanía

Entre las actividades de cooperación y colaboración en materia de artesanía destacan las subvenciones destinadas a impulsar el asociacionismo en el sector de la artesanía. Concretamente, subvenciones destinadas a promover, en el ámbito de la artesanía, el asociacionismo y las relaciones de cooperación entre las empresas, como medio para obtener ventajas que repercutan en la mejora de la competitividad del sector artesanal.

Por otro lado, desde la Dirección General de Comercio se desarrollan otros tipos de actividades de cooperación y colaboración con diferentes Organismos e Instituciones públicas y privadas, como la presencia de la mismas en numerosos órganos colegiados integrados en la Administración de la Junta de Andalucía, así como en otros Organismos e Instituciones; informar los planes y estrategias pertenecientes a otros Centros Directivos o Consejerías, etc.

Entre los órganos colegiados destaca la Comisión de Artesanía de Andalucía, órgano colegiado de carácter consultivo y de asesoramiento en materia de artesanía de la Administración de la Junta de Andalucía, adscrita a la Consejería competente en materia de artesanía y se regula a través del Decreto 214/2006, de 5 de diciembre. En ella están representadas tanto la Administración Autónoma como las organizaciones sindicales, empresariales, consumidoras y usuarias, así como el sector artesano, formando parte de la misma una persona artesana por cada provincia.

ACT.2.1.4 Actividades de impulso, ordenación y seguimiento de la normativa, planes y estrategias en materia de artesanía

En este apartado se incluyen un conjunto de actividades que tienen como objetivo principal incrementar la competitividad del sector artesanal andaluz mediante la promoción y consolidación de nuestra artesanía y sus potencialidades como generadora de empleo y riqueza en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Entre ellas destacan:

- Registro de Artesanía de Andalucía. Tiene por objeto la inscripción voluntaria de las personas artesanas para su reconocimiento por parte de la Consejería competente en materia de artesanía. El resultado de la primera inscripción en el Registro es la emisión de oficio de la Carta de Artesano o Artesana, al objeto de identificar públicamente a las personas artesanas. También pueden inscribirse asociaciones, federaciones y confederaciones cuyos estatutos establezcan como objeto principal el fomento y la defensa de la



artesanía.

- Carta de Maestro y Maestra Artesana. El documento que reconoce la distinción de Maestro o Maestra Artesana se denomina Carta de Maestro o Maestra Artesana y se concede al artesano o artesana individual en quien concurren las condiciones establecidas en el artículo 5.2.f) y en el Título IV de la Ley de Artesanía de Andalucía. El procedimiento para la concesión de Carta de Maestro o Maestra Artesana podrá iniciarse mediante solicitud de asociaciones inscritas en el Registro de Artesanía o por instituciones públicas o privadas relacionadas con el sector, o bien de oficio por la Consejería competente en materia de artesanía.

- Declaración , revisión y revocación de las Zonas y Puntos de Interés Artesanal. Se define como Zona de Interés Artesanal el territorio formado por agrupaciones municipales, términos municipales o parte de los mismos, si concurren en ellos especiales características de producción o comercialización de productos artesanos o de concentración de talleres artesanos. Por otro lado, se entiende por Punto de Interés Artesanal aquel determinado local o taller, o número de locales o talleres en los que concurren especiales características de producción o comercialización de productos artesanos andaluces, aunque no se sitúen en una zona de concentración de talleres. Estas declaraciones tienen como efectos la identificación de los talleres públicamente con el distintivo concebido para tal finalidad; figurar como tales en las publicaciones y guías oficiales de artesanía y de turismo, entre otras, que se publiquen por la Administración de la Junta de Andalucía; y participar en aquellos encuentros feriales que sean organizados por la Consejería competente en materia de artesanía.

- Marca promocional «Artesanía hecha en Andalucía». Identifica la actividad personas artesanas, físicas o jurídicas, de la Comunidad Autónoma de Andalucía y acredita que el producto que porte dicha marca ha sido elaborado en un taller artesano inscrito en el Registro de Artesanía de Andalucía y autorizado para su uso conforme a lo dispuesto en la Orden de 24 de marzo de 2021, por la que se crea la marca promocional «Artesanía hecha en Andalucía» y se regula el procedimiento para su uso.

- Días europeos de la artesanía. Los Días Europeos de la Artesanía, concebidos como una oportunidad para poner en valor la artesanía, se han venido convirtiendo en un paraguas bajo el que se acogen toda una serie de actividades relacionadas con el sector artesanal: charlas, coloquios, talleres en vivo, seminarios, muestras, ferias, etc. Las actividades realizadas por Andalucía suponen de media el 35% de todas las que se han realizado en España, liderando el número de actividades, talleres y personas artesanas participantes.

- Premios a la Artesanía de Andalucía. Pretende reconocer los méritos de aquellas empresas artesanas que destaquen por su creatividad, responsabilidad social y medioambiental, adaptación al mercado y capacidad de innovación, conservando al mismo tiempo las características específicas que las definen como tales; y, así mismo, reconocer la labor de las instituciones, organismos y empresas cuyas actuaciones hayan contribuido, entre otras, al prestigio y visibilidad de la artesanía en la sociedad.

- Actividades de difusión y promoción de la artesanía, vinculados al desarrollo de las acciones recogidas en los distintos planes estratégicos de la Dirección General de Comercio, fundamentalmente relacionadas con la planificación estratégica en materia artesanal. Concretamente para el ejercicio presupuestado destacarían el acto de celebración de los Premios a la Artesanía de Andalucía, la participación en la Feria Internacional de Turismo (FITUR) y otras ferias nacionales e internacionales de artesanía.

- Estudios y trabajos técnicos. Actuaciones de carácter no inventariable, fundamentalmente las destinadas a la elaboración de estudios y trabajos técnicos que afectan, condicionan o derivan de la planificación estratégica y tienen incidencia en la toma de decisiones relacionadas con las políticas públicas en materia de comercio y/o artesanal. En materia de artesanía se contempla la realización de un estudio sobre las necesidades formativas del sector artesanal andaluz, y otro específico sobre los oficios artesanos en



riesgo de desaparición.

OE.3 Promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el sector comercial y artesanal

OO.3.1 Concienciar y fomentar la igualdad de género en el sector comercial y artesanal

Favorecer la concienciación y fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las actuaciones a desarrollar en el sector comercial y artesanal, así como en la participación y representación de las mujeres en posiciones relevantes de los mencionados sectores.

ACT.3.1.1 Concienciación y fomento de la igualdad de género en el sector comercial y artesanal

Continuar con las acciones de concienciación y fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las actuaciones a desarrollar en el sector comercial.

ACT.3.1.2 Concienciación y fomento de la igualdad de género en los órganos de representación del sector comercial y artesanal

Continuar con las acciones de concienciación y fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las actuaciones a desarrollar en el sector comercial y artesanal, con especial incidencia en los órganos de asesoramiento y participación de ambos sectores.