



## **AGENCIAS DE RÉGIMEN ESPECIAL**



**AGENCIA TRIBUTARIA DE ANDALUCÍA**



## 1. COMPETENCIAS DE LA SECCIÓN

### 1.1 Competencias de la sección

La misión de la Agencia Tributaria de Andalucía (en adelante ATRIAN) es ayudar a hacer efectivo el deber de contribuir al sostenimiento de los gastos públicos de acuerdo con los principios consagrados en el artículo 31 de la Constitución española, luchando contra el fraude fiscal y velando especialmente por la efectiva aplicación de los recursos a su cargo.

Su función es, por tanto, que las normas se apliquen correctamente facilitando el cumplimiento voluntario.

La ATRIAN, cuya actuación se rige de acuerdo con los principios de legalidad e igualdad en la aplicación de los tributos, servicio efectivo a la ciudadanía, racionalización, agilidad y simplicidad en los procedimientos administrativos y en las actividades materiales de gestión, busca la mejora continua de la calidad en la prestación de servicios a los contribuyentes y trata de adaptarse de modo permanente a los cambios del entorno económico y social, prestando especial atención a las nuevas necesidades de la ciudadanía. A tal efecto, fomenta la especialización de su personal y el empleo y aplicación de las técnicas y medios electrónicos, informáticos y telemáticos.

Las funciones que tiene encomendada la ATRIAN son las siguientes:

- a) La gestión, inspección, liquidación y recaudación de todos los tributos propios, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 181.2 del Estatuto de Autonomía para Andalucía.
- b) La gestión, inspección, liquidación y recaudación, por delegación del Estado, de los tributos estatales totalmente cedidos a la Comunidad Autónoma, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 181.2 del Estatuto de Autonomía para Andalucía.
- c) La gestión, inspección, liquidación y recaudación de los recargos que puedan establecerse sobre los tributos estatales.
- d) El ejercicio de la potestad sancionadora en relación con todos los tributos y recargos cuya aplicación corresponda a la ATRIAN.
- e) La recaudación en período ejecutivo de los ingresos de derecho público de naturaleza no tributaria de la Comunidad Autónoma.
- f) La revisión en vía administrativa de los actos y actuaciones de aplicación de los tributos, de ejercicio de la potestad sancionadora en materia tributaria y de recaudación en período ejecutivo de los demás ingresos de derecho público de la Comunidad Autónoma, salvo las reclamaciones económico-administrativas y la revisión de actos nulos de pleno derecho.
- g) Las funciones que se le atribuyan por el Consejo de Gobierno en relación con los demás tributos del Estado recaudados en Andalucía, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 180.3 del Estatuto de Autonomía para Andalucía.
- h) La colaboración y coordinación con las demás Administraciones tributarias y, en particular, la participación en el consorcio al que se refiere el artículo 181.2 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, sin perjuicio de las atribuciones de la Consejería competente en materia de Hacienda.
- i) Las que pueda asumir por delegación en relación con la aplicación de los tributos locales, de acuerdo con lo previsto en el artículo 181.4 del Estatuto de Autonomía para Andalucía.
- j) Las que le atribuyan expresamente las leyes de Andalucía y los reglamentos dictados de conformidad con las previsiones específicas de una ley, así como cualquier otra actividad, competencia o función que específicamente se le atribuya en relación con los tributos y demás ingresos de derecho público de la Comunidad Autónoma de



Andalucía.

La Agencia Tributaria de Andalucía afronta retos de indiscutible trascendencia para continuar avanzando en la prestación de servicios a los contribuyentes, en la cobertura financiera de los servicios públicos y en la gestión de los recursos asignados a su cargo, partiendo de las premisas de racionalización, agilidad y simplicidad en el desarrollo de su actividad.

Estos retos exigen el compromiso e implicación de toda la organización, para realizar con eficacia y eficiencia las actividades administrativas de aplicación de los tributos así como las funciones y competencias que tiene atribuidas por la Ley 23/2007, de 18 de diciembre, por la que se crea la Agencia Tributaria de Andalucía, que permitan hacer llegar al Presupuesto de la Junta de Andalucía los recursos necesarios para dotar a la población de servicios tan esenciales como la educación, la sanidad o los servicios sociales que contribuyen al mantenimiento del Estado del Bienestar.

La estrategia de lucha contra el fraude persigue la correcta aplicación de las normas tributaria. A tal efecto, la Agencia diseña su estrategia desde una doble perspectiva: facilitar el cumplimiento y gestionar el riesgo de modo eficaz. En este contexto, la mejora de las condiciones y resultados de lucha contra el fraude fiscal exige que la Administración actúe en dos planos distintos, aunque íntimamente relacionados: prevención y supervisión o control de cumplimiento.

En el plano de la prevención, la Administración tiene el deber de informar y asistir, esto es, de facilitar el cumplimiento de sus obligaciones al contribuyente, minimizando los costes indirectos que ello comporta.

En el plano de la supervisión, la Administración tiene que identificar, evaluar y priorizar los riesgos de incumplimiento, tratando, con la capacidad operativa que tiene disponible, de minimizar los riesgos que sean más relevantes. Para la gestión eficaz de los riesgos de incumplimientos, la Agencia programará sus actuaciones de supervisión y control con la finalidad de maximizar la recaudación derivada del cumplimiento espontáneo de la normativa aplicable.

La estrategia de la Agencia para avanzar en el buen gobierno de la organización exige fortalecer la confianza de los contribuyentes en la Agencia mediante la consolidación de una cultura basada en la aplicación cuidadosa y transparente de las normas tributarias, de los recursos que tiene a su cargo la organización y de las operaciones de tratamiento de los datos de los contribuyentes.

La estrategia de la Agencia para la mejora de la gestión de los recursos asignados a la entidad persigue acrecentar la capacidad operativa de la entidad con el propósito de mejorar el desempeño de las funciones que tiene encomendadas y la eficiencia en la gestión de los medios que administra.

## **1.2 Estructura de la sección**

La Ley 23/2007, de 18 de diciembre, dispone en su artículo 10 como órganos de gobierno de la Agencia, la Presidencia, la Vicepresidencia y el Consejo Rector; y como órgano ejecutivo, la Dirección. Adicionalmente, en el seno de la Agencia existe una Comisión de Control.

Los puestos directivos de la Agencia se estructuran en tres departamentos en los servicios centrales: Departamento de Organización y Gestión de Recursos, Departamento de Aplicación de los Tributos y Departamento de Innovación Tecnológica y de Análisis de la Información, y en ocho Gerencias Provinciales en los servicios territoriales.

Con fecha 20 de noviembre de 2018, se aprueba el Decreto 207/2018, por el que se modifica parcialmente la relación de puestos de trabajo de la Administración General de la Junta de Andalucía, correspondiente a la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Pública, a las Delegaciones del Gobierno de la Junta de Andalucía y a la Agencia Tributaria de Andalucía.



Mediante dicha modificación de la relación de puestos de trabajo, se adscriben orgánica y funcionalmente a la Agencia Tributaria de Andalucía los puestos de trabajo que presentaban la característica «Funciones ATRIAN» en la relación de puestos de trabajo. Igualmente, se adscriben a la Agencia Tributaria de Andalucía otros puestos de trabajo que venían desarrollando tareas complementarias, auxiliares y de apoyo, imprescindibles para el adecuado ejercicio de las funciones tributarias.

Por otro lado, se procede también a dotar a la Agencia de otros puestos de trabajo necesarios para el adecuado ejercicio de las funciones en materia de aplicación de los tributos y las demás funciones y competencias que tiene atribuidas, reforzando especialmente las áreas de gestión recaudatoria, de lucha contra el fraude fiscal y de atención a la ciudadanía.

Por último, se dota a la Agencia Tributaria de Andalucía de una estructura de puestos en los servicios centrales y territoriales en el área de recursos humanos y en el área económica y financiera.

## 2. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LA SECCIÓN

La ATRIAN planifica su actividad con arreglo a tres instrumentos básicos:

- Contrato de gestión, que tiene por objeto regular la actividad de la ATRIAN, identificando los objetivos estratégicos que van a regir su actuación durante este período, los objetivos operativos de cada uno de los años de duración del mismo, los programas y líneas estratégicas de actuación, así como los indicadores que van a medir el grado de consecución de los objetivos propuestos.

El contrato de gestión fija, por tanto, las prioridades las actuaciones de la ATRIAN y contempla la previsión de los recursos presupuestarios y personales precisos para el mejor cumplimiento de sus fines.

- Plan de Acción Anual, que contiene el conjunto de objetivos, líneas de actuación y actividades de la Agencia. La competencia para la aprobación de este instrumento de planificación corresponde al Consejo Rector de la Agencia de acuerdo con el artículo 4 de la Ley 23/2007.

El Plan de Acción Anual ha de contener conforme al artículo 26.1 del Estatuto de la Agencia, entre otros elementos, los objetivos que se pretenden alcanzar en el ejercicio, ajustándose a las directrices y orientaciones de la Consejería competente en materia de Hacienda y a las previsiones plurianuales del contrato de gestión, las actividades a emprender para su consecución, las directrices del Plan de Control Tributario y los recursos asignados para el ejercicio de sus funciones y competencias.

- Plan de Control Tributario, que desarrolla la estrategia de lucha contra el fraude fiscal, conforme dispone el artículo 27 del Estatuto de la Agencia Tributaria.

La Dirección de la Agencia elaborará y aprobará el plan anual de control tributario de acuerdo con las directrices que se establezcan en el plan de acción anual. Dicho plan tendrá carácter reservado. No obstante, los criterios generales del Plan serán públicos, y en ellos se fijarán y se definirán las principales áreas de riesgo.

En el Plan de Control Tributario se incluirán los planes parciales de control extensivo e intensivo, así como un plan parcial de recaudación que se llevarán a cabo por las distintas áreas que tienen responsabilidad en el control tributario, como son la gestión tributaria, la inspección tributaria y la recaudación. En estos planes se configurará el desarrollo de los principales sectores y líneas de actuación a efectuar por cada una de las áreas funcionales.

Por último, el Plan de Control Tributario recogerá las normas básicas de integración de los distintos planes de control, donde se desarrollarán las medidas y procedimientos de coordinación y colaboración entre áreas.



### 3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA SECCIÓN

#### **OE.1 Mejorar las condiciones y resultados de la lucha contra el fraude fiscal**

Este objetivo orienta la estrategia global de la Agencia para hacer frente a la elusión fiscal, en coherencia con el deber de contribuir al sostenimiento de los gastos públicos de acuerdo con los principios consagrados en el artículo 31 de la Constitución Española.

La estrategia de lucha contra el fraude persigue la correcta aplicación de las normas tributaria. A tal efecto, la Agencia diseña su estrategia desde una doble perspectiva: facilitar el cumplimiento y gestionar el riesgo de modo eficaz.

Para facilitar el cumplimiento voluntario la Agencia persigue llevar a cabo un seguimiento de las actuaciones realizadas para ofrecer asistencia práctica y apoyo a contribuyentes y profesionales, facilitando el cumplimiento de sus obligaciones derivadas de la normativa.

En este sentido, la Agencia ordenará su actividad con el propósito de consolidar las siguientes buenas prácticas:

1. Suministro de información genérica y específica utilizando un lenguaje adaptado en atención a diferentes perfiles de ciudadanos.
2. Utilización de un catálogo de recursos informativos amplio y diverso. Entre otros, la Agencia pondrá a disposición de la ciudadanía: página web, asistente virtual, guías de preguntas frecuentes, guías prácticas, formularios, vídeos, notas informativas, campañas informativas, folletos.
3. Prestación de servicios a través de distintos canales: presencial, telefónico y telemático que permitan un acceso y uso en condiciones de igualdad.
4. Mejorar la accesibilidad a servicios.
5. Monitorizar el grado de satisfacción de los contribuyentes sobre los servicios que presta la Agencia.

En relación con la gestión eficaz del riesgo fiscal, la mejora de las condiciones y resultados de lucha contra el fraude fiscal exige que la Administración actúe en dos planos distintos, aunque íntimamente relacionados: prevención y supervisión o control de cumplimiento.

En el plano de la prevención, la Administración tiene el deber de informar y asistir, esto es, de facilitar el cumplimiento de sus obligaciones al contribuyente, minimizando los costes indirectos que ello comporta. En el plano de la supervisión, la Administración tiene que identificar, evaluar y priorizar los riesgos de incumplimiento, tratando con la capacidad operativa que tiene disponible, de minimizar los riesgos que sean más relevantes, es decir, aquellos que sean más significativos desde una perspectiva cuantitativa y cualitativa.

#### **OE.2 Mejorar la gobernanza fiscal**

Este objetivo estratégico inspira la estrategia global de Agencia para consolidar un conjunto de buenas prácticas que permitan una aplicación cuidadosa y transparente de las normas, consciente del impacto que tiene la actividad de la Agencia en la sociedad.

La estrategia de la Agencia para avanzar en el buen gobierno de la organización exige mejorar la rendición de cuentas y la transparencia de la gestión realizada, asegurar la información y la protección de los datos que trata, incentivar el rendimiento de actividades que faciliten a los ciudadanos el cumplimiento de las normas y mejorar los tiempos de resolución de los procedimientos administrativos.

Desde la ATRIAN se pretende impulsar la implementación de un conjunto de buenas prácticas con el propósito de



fortalecer la confianza de los contribuyentes en la Agencia mediante la consolidación de una cultura basada en la aplicación cuidadosa y transparente de las normas tributarias, de los recursos que tiene a su cargo la organización y de las operaciones de tratamiento de los datos de los contribuyentes.

En este contexto, la reducción del tiempo de respuesta de la Administración a los recursos y solicitudes presentadas por los contribuyentes transmite proximidad y disponibilidad de la Administración para resolver los procedimientos que se tramitan a instancia de éstos.

En conexión con lo anterior, la rendición de cuentas de la actividad de la organización es una exigencia necesaria para una buena gobernanza en cualquier corporación.

Por último, una buena gobernanza precisa que la Agencia configure sus procesos, herramientas, servicios e infraestructuras integrando las exigencias derivadas de la seguridad de la información y la protección de datos como pilares esenciales de un buen gobierno corporativo en la línea marcada por la Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital consensuada por la Comisión, el Parlamento y el Consejo Europeo el 15 noviembre de 2022.

En este sentido, la Agencia ordenará su actividad con el propósito de consolidar las siguientes buenas prácticas:

1. Publicación de criterios de aplicación administrativos utilizando recursos informativos diversos: preguntas frecuentes, guías prácticas, notas informativas y encuentros con profesionales.
2. Publicación del tiempo medio de espera en la atención al contribuyente.
3. Colaboración activa con los órganos que supervisan la actividad de la Agencia, facilitando la implementación de recomendaciones, observaciones y sugerencias.
4. Aprobación de un plan anual de actuaciones en materia de seguridad de la información y protección de datos.

#### **OE.3 Mejorar la gestión de los recursos asignados a la ATRIAN**

Este objetivo dirige la estrategia global de la Agencia para optimizar la capacidad operativa de la organización, integrada por el conjunto de los recursos personales, presupuestarios, materiales y tecnológicos que se le asignen en cada ejercicio.

La estrategia para optimizar los recursos asignados a la Agencia persigue acrecentar la capacidad operativa de la entidad con el propósito de mejorar el desempeño de las funciones que tiene encomendadas y la eficiencia en la gestión de los medios que administra, manteniendo el alto nivel de satisfacción de la ciudadanía por los servicios prestados.

#### **OE.4 Rendir información estadística en materia de género**

Con este objetivo la ATRIAN persigue que la información estadística derivada de su actividad y que pueda ser analizada con enfoque de género sea puesta a disposición de otros centros directivos.

## **4. ESTRUCTURA ECONÓMICA DEL GASTO**

### **4.1 Breve explicación de la estructura del gasto**

El Presupuesto de la Agencia Tributaria de Andalucía para el año 2024 se ajustará a los objetivos de estabilidad presupuestaria y de deuda pública.

Por la naturaleza de las competencias de la Sección Agencia Tributaria de Andalucía, el presupuesto de gasto se destina fundamentalmente a partidas de gasto corriente, que permitan realizar, en régimen de autonomía de gestión, las actividades administrativas de aplicación de los tributos y demás funciones competencia de la



Agencia.

Desde el inicio de la actividad de la Agencia hasta la actualidad, se ha venido produciendo una modificación de la estructura económica del gasto, puesto que el resultado de la consecución de los objetivos estratégicos de la Agencia ha conseguido una disminución de los costes asociados a la aplicación de los tributos mediante una gestión más eficiente de los recursos a disposición de la Agencia.

En particular mediante la gestión de la recaudación por medios propios se ha conseguido minorar la partida que financia la colaboración de los agentes recaudadores externos, en esta línea de mejora de la gestión de recursos, se ha formalizado un nuevo escenario de colaboración con los Agentes Mediadores Independientes.

En relación con el capítulo 2, gastos corrientes en bienes y servicios, podemos destacar los gastos destinados principalmente a dotar a la Agencia de recursos materiales necesarios para mantener la actividad tributaria tales como los gastos derivados de la aplicación de los tributos, los gastos que financian los convenios y recaudación de los tributos.

En cuanto a los gastos derivados de la aplicación de los tributos, debemos destacar el peso que supone en el presupuesto aquellos destinados a notificaciones de actos de naturaleza tributaria y no tributaria realizados a través de la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos, S.A, para comunicaciones postales, y a través de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre para las notificaciones telemáticas, sin perjuicio de aquellos otros practicados por personal al servicio de la Agencia, en especial por los agentes tributarios.

Por medio del Convenio de 4 de abril de 2018 con la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre se suscribe el servicio de notificaciones electrónicas mediante dirección electrónica habilitada y para la contratación de servicios postales, la Agencia tramitó en 2021 los correspondientes expedientes basados en el Acuerdo Marco de Homologación de Servicios Postales de la Administración de la Junta de Andalucía y sus Entidades Instrumentales, formalizado el 2 de febrero de 2021 con la SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELÉGRAFOS, S.A. S.M.E. Mediante ese contrato basado se actualizaron las tarifas del antiguo convenio con Correos.

Adicionalmente, con fecha 31 de mayo de 2021 se publicó en el BOE la Resolución de 19 de mayo de 2021, de la Dirección del Servicio de Planificación y Relaciones Institucionales de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se publica el Convenio con la Agencia Tributaria de Andalucía, para la producción de notificaciones y comunicaciones postales a través del Centro de Impresión y Ensobrado.

La Agencia pretende incrementar progresivamente el número de actuaciones tributarias asociadas al cumplimiento voluntario de las obligaciones fiscales, con la realización de comunicaciones informativas, así como, las actuaciones de lucha contra el fraude en las áreas de gestión, inspección y recaudación de conformidad con lo dispuesto en el Plan de control tributario.

Por otro lado, durante el ejercicio 2024 se continuará el incremento de las notificaciones asociadas a los procedimientos de recaudación en vía ejecutiva tales como diligencias de embargo. El incremento de estas notificaciones se inicia en 2021 como consecuencia de la extinción el 31 de diciembre de 2020 de los convenios suscritos con las Diputaciones Provinciales para la recaudación en vía ejecutiva de los ingresos de Derecho público de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Adicionalmente, continúa el aumento de la gestión de notificaciones no tributarias iniciada en el ejercicio 2021, como consecuencia de la entrada en vigor de la modificación del artículo 127 del Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, de conformidad con la redacción artículo 7 del Decreto-ley 1/2020, de 10 de febrero, para el impulso del proceso de justificación, comprobación, adecuación de la información contable y reintegro de los libramientos con justificación posterior, que serán asumidas por la Agencia.

Entre otras partidas de gastos derivados de la aplicación de los tributos se encuentran los vinculados a la litigiosidad de las actuaciones relacionadas con los procedimientos de gestión, inspección, y recaudación.



En este sentido, debemos destacar dentro de los gastos Jurídicos y contenciosos aquellos derivados de la ejecución de resoluciones judiciales y administrativas. El incremento de la actividad de aplicación de los tributos generará mayores ingresos para la Comunidad Autónoma, pero llevará asociado costes adicionales por el presumible incremento de litigiosidad.

Entre los gastos jurídicos y contenciosos se encontrarían, por un lado, los derivados de la condena en costas a la Administración consecuencia de las sentencias dictadas por los tribunales de justicia en las que se estiman las pretensiones de los interesados y, por otro lado, los gastos derivados de los reembolsos de los costes de las garantías.

En relación con los gastos en los que debe incurrir la administración tributaria derivados de los procedimientos de comprobación de valor, debemos señalar los de honorarios de los peritos terceros en procedimientos de Tasaciones Periciales Contradictorias. En este sentido, con fecha 14 de mayo de 2021 se publica en BOJA la Resolución de 10 de mayo de 2021, de la Agencia Tributaria de Andalucía, por la que se establecen los honorarios estandarizados para los peritos terceros que deban ser designados de acuerdo con lo previsto en el artículo 135.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, como consecuencia de la anulación mediante Sentencia de 24 de marzo de 2021, de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, con sede de Sevilla, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de la Resolución de 9 de abril de 2014, por considerarla falta de motivación.

Asimismo, dentro del programa presupuestario, se contemplan los gastos derivados de un nuevo marco de colaboración en tareas de información, asistencia y control de los Agentes Mediadores Independientes como consecuencia de la expiración el 31 de diciembre de 2021 del actual convenio con los Registradores de la Propiedad.

En este sentido, con fecha 1 de enero de 2022 entró en vigor el convenio suscrito con fecha 3 de diciembre de 2021 entre la Agencia Tributaria de Andalucía y los registradores de la propiedad, por el que se determinan las condiciones de delegación de determinadas funciones y competencias en materia de aplicación de los tributos y revisión en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados y el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, así como las condiciones de asistencia a la cumplimentación de trámites necesarios para el pago de deudas tributarias y otras deudas de derecho público de la Junta de Andalucía.

La principal característica del nuevo marco de colaboración de la Agencia Tributaria con los Registradores de la propiedad en el ámbito económico financiero consiste en establecer un sistema de determinación de honorarios ligado a la disponibilidad de servicios de información y asistencia y a la realización y resultado de actuaciones de comprobación, así como al grado de cumplimiento de objetivos del Plan de Control Tributario en términos de contraído y recaudado.

En relación con los gastos derivados de las competencias y funciones de recaudación en vía ejecutiva, hay que destacar que, desde el 1 de enero de 2021, sólo se mantiene en vigor el convenio de 26 de septiembre de 2006, suscrito entre la Agencia Estatal de Administración Tributaria con la Comunidad Autónoma de Andalucía para la recaudación en vía ejecutiva de los ingresos de derecho público de la Comunidad.

Adicionalmente, la Agencia ha venido incrementando la recaudación ejecutiva con medios propios, lo cual genera una mayor recaudación con un menor coste.

La asunción efectiva de la recaudación ejecutiva por parte de la ATRIAN, implica la necesidad de hacer frente a las costas del procedimiento de apremio de conformidad con lo dispuesto en el artículo 113 del Reglamento General de Recaudación.

También se encuentran incluidos en este capítulo los gastos necesarios para mantener la actividad administrativa, tales como adquisición de material de oficina, celebración de cursos y jornadas previstos en el Plan de Formación de la ATRIAN, así como dietas y locomoción necesarios para efectuar actuaciones vinculadas a las comprobaciones de valor y de inspección.



Adicionalmente, se presupuestan determinados gastos asociados a la gestión del edificio Coliseo sede de los servicios centrales y de la Gerencia Provincial en Sevilla adscrito a la ATRIAN mediante resolución de la Dirección General de Patrimonio. Un ejemplo de estos gastos son los suministros de electricidad y agua, y los servicios de limpieza, vigilancia, mantenimiento de ascensores, reparaciones varias, etc.

En relación con el capítulo 3, Gastos financieros, como consecuencia de la entrada en vigor de la Orden de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos de 31 de marzo de 2023, por la que se regula el procedimiento para la ejecución por la Agencia Tributaria de Andalucía de las devoluciones de ingresos, la ATRIAN, imputa con cargo a su presupuesto los intereses de demora originados por el retraso en el pago de obligaciones contraídas por la Comunidad Autónoma como consecuencia del incumplimiento de los plazos establecidos, ya tenga su origen en el reconocimiento de una obligación contractual o legal o en una sentencia judicial.

Finalmente, respecto al capítulo 6, Gastos de inversión, la ATRIAN llevará a cabo durante el ejercicio 2024 aquellas obras de reparación necesarias en el edificio adscrito, así como la adquisición del mobiliario necesario para la adecuación de los puestos de trabajo, tanto a nivel provincial como en los servicios centrales de conformidad con lo dispuesto en el Decreto-ley 16/2020, de 16 de junio, por el que, con carácter extraordinario y urgente, se establecen medidas en materia de empleo, así como para la gestión y administración de las sedes administrativas ante la situación generada por el coronavirus (COVID-19).

Capítulos	2024	%
1 GASTOS DE PERSONAL	45.542.748	59,1
2 GTOS.CORRIENTES BIENES Y SERV.	31.362.878	40,7
3 GASTOS FINANCIEROS	100.000	0,1
4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES		
5 FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS FONDOS		
<b>Operaciones Corrientes</b>	<b>77.005.626</b>	<b>99,9</b>
6 INVERSIONES REALES	120.000	0,1
7 TRANSFERENCIAS DE CAPITAL		
<b>Operaciones de Capital</b>	<b>120.000</b>	<b>0,1</b>
<b>OPERACIONES NO FINANCIERAS</b>	<b>77.125.626</b>	<b>100,0</b>
8 ACTIVOS FINANCIEROS		
9 PASIVOS FINANCIEROS		
<b>OPERACIONES FINANCIERAS</b>		
<b>TOTAL</b>	<b>77.125.626</b>	<b>100,0</b>

#### 4.2 Resumen de las partidas cuantitativamente más importantes

Las partidas más importantes son las referentes a la financiación de los gastos de personal que realizan tareas asociadas a la aplicación de los tributos, tanto en servicios centrales como en las Gerencias Provinciales.

Por otro lado, destacamos la partida de Agentes Recaudadores Externos, que se corresponden con las contraprestaciones a terceros por el ejercicio de las funciones de recaudación en vía ejecutiva, que la Agencia tiene delegada a la Agencia Estatal de Administración Tributaria. Esta partida se ha visto reducida considerablemente como consecuencia de la asunción por parte de la Agencia Tributaria de Andalucía de las tareas de recaudación ejecutiva, como consecuencia de la extinción de los Convenios con las ocho Diputaciones Provinciales.

Para ello, se está avanzando en procesos que permiten mejorar la ratio de ingreso derivada de la gestión recaudatoria y que se están llevando a cabo de modo progresivo y gradual. La Agencia va a seguir potenciando el



desarrollo de aplicaciones y utilidades propias para llevar a cabo actuaciones de recaudación ejecutiva por medios propios, abarcando desde la notificación masiva de providencias de apremio, hasta las demás fases recaudatorias de embargo de bienes y derechos.

Dentro del programa presupuestario, se contemplan los gastos derivados de un nuevo marco de colaboración en tareas de Información, Asistencia y comprobación de los Agentes Mediadores Independientes.

En este sentido, con fecha 1 de enero de 2022 entra en vigor el convenio suscrito con fecha 3 de diciembre de 2021 entre la Agencia Tributaria de Andalucía y los registradores de la propiedad, por el que se determinan las condiciones de delegación de determinadas funciones y competencias en materia de aplicación de los tributos y revisión en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados y el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, así como las condiciones de asistencia a la cumplimentación de trámites necesarios para el pago de deudas tributarias y otras deudas de derecho público de la Junta de Andalucía.

En esta línea, la Agencia seguirá proponiendo medidas que, sin restar calidad en la gestión de las competencias encomendadas, contribuyan a incrementar la previsibilidad del gasto y a mejorar la eficiencia en la aplicación de los recursos a cargo de la Agencia Tributaria.

Es importante destacar que se reduce la presupuestación de los gastos necesarios para mantener la actividad administrativa, tales como adquisición de material de oficina, consecuencia de la implantación de medidas asociadas a la reducción del uso del papel tales como el Convenio con el Centro de Impresión y Ensobrado de la AEAT, la remisión no física de los expedientes a los Tribunales Económico-Administrativos y los Tribunales de Justicia.

Se disminuyen los gastos asociados a la gestión de edificios como consecuencia de la Resolución de fecha 23 de junio de 2023, de la Dirección General de Patrimonio, en virtud de la cual se considera como múltiple el inmueble situado en Alameda de Cristina 11 de Jerez de la Frontera (Cádiz), para sede de distintos organismos de la Junta de Andalucía.

Como se ha señalado anteriormente, como consecuencia de la entrada en vigor de la Orden de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos de 31 de marzo de 2023, por la que se regula el procedimiento para la ejecución por la Agencia Tributaria de Andalucía de las devoluciones de ingresos, los gastos asociados a capítulo III se reducen considerablemente.

## **5. PRINCIPALES NOVEDADES RESPECTO AL PRESUPUESTO VIGENTE**

La Agencia Tributaria de Andalucía desarrolla su actuación de acuerdo con la planificación estratégica contenida en su Contrato de Gestión aprobado por Consejo de Gobierno y la planificación operativa correspondiente a cada ejercicio a través de su Plan de Acción Anual (PAA).

La misión de la Agencia Tributaria de Andalucía es contribuir a la financiación de los bienes y servicios públicos, luchando contra el fraude fiscal y velando por la efectiva aplicación de los recursos a su cargo. Su función es, por tanto, que las normas se apliquen correctamente facilitando su cumplimiento voluntario.

Las principales novedades que la ATRIAN ha previsto implementar en el ejercicio 2024 se sistematizan de acuerdo con los siguientes criterios:

- Mejora las condiciones y resultados de la lucha contra el fraude fiscal.
- Mejora de la gobernanza fiscal.
- Mejora de la gestión de los recursos asignados a la Agencia.

La estrategia de lucha contra el fraude persigue la correcta aplicación de las normas tributarias. A tal efecto, la Agencia diseña su estrategia desde una doble perspectiva: facilitar el cumplimiento voluntario y gestionar el riesgo de modo eficaz. Entre las principales novedades para 2024 se encuentran las siguientes:



- Para facilitar el cumplimiento voluntario:

- \* Generación de nuevos contenidos informativos para su difusión a través de los canales de información y asistencia en distintos formatos. Singularmente, se van a generar recursos informativos en lenguaje de signos y contenidos informativos en otros idiomas.
- \* Generación de contenidos específicos para colaboradores sociales.
- \* Ampliar la red de puntos de relación de la ciudadanía con la ATRIAN.
- \* Realizar nuevas actuaciones para el fomento de la educación cívico tributaria.

- Para gestionar el riesgo fiscal:

- \* Nuevas operaciones de tratamiento y explotación de la información para realizar la selección de operaciones que serán objeto de fiscalización por la ATRIAN.
- \* La selección de las operaciones de riesgo fiscal que presenten mayor riesgo de incumplimiento con arreglo a documentos técnicos que traten la información relativa a la identificación, evaluación, priorización y mitigación de los riesgos o amenazas asociados a la recaudación.

- Para la ejecución de operaciones de control:

- \* Nuevas actuaciones de control con la finalidad de incentivar el cumplimiento voluntario por parte el contribuyente.
- \* Nuevas actuaciones de recaudación ejecutiva para el cobro efectivo de las deudas gestionadas por la ATRIAN.

La estrategia de la Agencia para avanzar en el buen gobierno de la organización exige mejorar la rendición de cuentas y la transparencia de la gestión realizada, asegurar la información y la protección de los datos que trata, incentivar el rendimiento de actividades que faciliten a los ciudadanos el cumplimiento de las normas y mejorar los tiempos de resolución de los procedimientos administrativos. Entre las principales novedades para 2024 se encuentran las siguientes:

- Para la mejora de la seguridad de la información y la protección de datos:

- \* Ejecución de las actuaciones programadas en el Plan de Seguridad y Protección de Datos.

- Para aumentar la información pública de utilidad social:

- \* Actualización del catálogo de los datos abiertos que publica la Agencia.
- \* Nuevas publicaciones de contenidos para la mejora cualitativa y cuantitativa de la publicidad activa de la ATRIAN.
- \* Actualización de cuadros de mando relacionados con la actividad de la ATRIAN, incluida la información relacionada con los servicios de apoyo al contribuyente para ofrecer datos de consumo y saturación de servicios a la ciudadanía.
- \* Elaboración de estadísticas de autoliquidaciones desagregadas por sexo de la persona que realiza la presentación.

- Para la reducción de tiempos medios de tramitación de expedientes:



- \* Programación y ejecución de nuevas actuaciones administrativas para reducir los plazos y los tiempos de respuesta de la Agencia a las solicitudes presentadas por los contribuyentes.
- \* Nuevas mejoras en los circuitos de tramitación de la herramienta SUR con la finalidad de facilitar la gestión de expedientes.

La estrategia para optimizar los recursos asignados a la Agencia persigue acrecentar la capacidad operativa de la entidad con el propósito de mejorar el desempeño de las funciones que tiene encomendadas y la eficiencia en la gestión de los medios que administra. Entre las principales novedades para 2024 se encuentran las siguientes:

- Para mejorar la comunicación interna y facilitar la gestión de los cambios que afectarán al desempeño de la organización en 2024:

- \* Nuevas acciones de comunicación (boletines informativos, informes ejecutivos, informes estadísticos, memoria de cumplimiento, etc.).
- \* Organización y participación en encuentros de personal organizados por otros organismos para el fomento el intercambio de ideas, conocimientos y la participación del personal.

- Para mejorar la capacitación de los empleados que prestan servicio en la ATRIAN:

- \* Programación y ejecución de acciones formativas para la capacitación del personal que presta servicio en la ATRIAN.
- \* Monitorizar la transferencia de las acciones formativas a los puestos de trabajo.

- Para la mejora de la autoorganización de la ATRIAN:

- \* Análisis de las actividades, funciones, tareas, procesos de trabajo y colaboraciones estratégicas que desarrolla la Agencia con el propósito de realizar los ajustes necesarios en la capacidad operativa de la organización.
- \* Revisión y adaptación del marco normativo que regula los aspectos orgánicos y funcionales de la Agencia.
- \* Adaptar la relación de puestos de trabajo a las necesidades reales de la organización tomando en consideración los cambios en la dimensión objetiva de la entidad y la capacidad operativa asignada.

- Para continuar con el proceso de mejora continua del proyecto de regionalización de funciones:

- \* Análisis de nuevas actuaciones que puedan realizarse en clave regional.
- \* Actualización de los protocolos asociados a cada una de las actuaciones y tareas regionalizadas.
- \* Seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos asociados a cada una de las actuaciones administrativas regionalizadas.

- Para facilitar la reasignación de recursos y prestar un mejor servicio a la ciudadanía:

- \* Actualización del catálogo profesional de usuarios que prestan servicio en la ATRIAN.
- \* Elaboración y revisión de protocolos para la asignación de actividades y tareas.

- Para la mejora del seguimiento de deuda:

- \* Operaciones de actualización de la información registrada en el sistema de información para determinar la deuda gestionable en cada momento.



- \* Implementación de nuevos desarrollos y perfeccionamientos en el aplicativo informático de gestión de ingresos que faciliten el seguimiento y gestión de la deuda.

- Para la mejora del seguimiento de la litigiosidad :

- \* Realizar operaciones tratamiento de la información que permitan realizar un seguimiento adecuado de los conflictos tributarios con el propósito de determinar el número de controversias existente, la causa subyacente que motiva el conflicto, su valor económico o su antigüedad.
- \* Elaboración de informes sobre la conflictividad relacionada con la actividad de aplicación de los tributos de la Agencia en 2024.

- Para continuar avanzando en la gestión recaudatoria de ingresos de derecho público en período voluntario:

- \* Prestar asistencia técnica a los órganos gestores de ingresos de derecho público de naturaleza no tributaria.
- \* Documentación de las actuaciones realizadas, compromisos asumidos y resultados alcanzados en la gestión recaudatoria de ingresos de derecho público en período voluntario en la que colabora la ATRIAN.

## 6. COMENTARIOS A LA ESTRUCTURA FUNCIONAL DEL GASTO

La Sección se gestiona a través de un único programa presupuestario, 61L, Coordinación de la Hacienda de la Comunidad Autónoma.

<b>Programa</b>	<b>2024</b>	<b>%</b>
61L COORDINACIÓN DE LA HACIENDA DE LA C. AUTÓNOMA	77.125.626	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>77.125.626</b>	<b>100,0</b>

### PROGRAMA 61L- COORDINACIÓN DE LA HACIENDA DE LA C. AUTÓNOMA

#### 6.1 Diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública

La Agencia Tributaria de Andalucía sirve como instrumento para facilitar el cumplimiento de los compromisos adquiridos por la Administración de la Junta de Andalucía y garantizar la eficiencia en la prestación de los servicios tributarios.

Es competencia de la Agencia Tributaria de Andalucía, de acuerdo con el artículo 181.2 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, la gestión, liquidación, recaudación e inspección de todos los tributos propios, así como, por delegación del Estado, de los tributos estatales totalmente cedidos a la Junta. Por otro lado, le corresponde la gestión, liquidación, recaudación e inspección de los recargos que pudieran establecerse sobre los impuestos estatales.

De acuerdo con lo anterior, el ejercicio de las funciones y competencias relacionadas se llevará a cabo, conforme al artículo 7 de la norma de creación de la Agencia, con arreglo, entre otros, a los principios de servicio efectivo a la ciudadanía, estableciendo sistemas de información adecuados, con especial atención a las tareas de asistencia al contribuyente, con el fin de reducir al mínimo el coste de tramitación y facilitar el cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias, estableciendo a tal efecto sistemas de evaluación; mejora continua de la calidad en la prestación de servicios a la ciudadanía, previendo sistemas de evaluación; lucha contra el fraude fiscal y



planificación, coordinación, eficacia y eficiencia.

La estrategia de lucha contra el fraude persigue la correcta aplicación de las normas tributaria. A tal efecto, la Agencia diseña su estrategia desde una doble perspectiva: facilitar el cumplimiento y gestionar el riesgo de modo eficaz. En este contexto, la mejora de las condiciones y resultados de lucha contra el fraude fiscal exige que la Administración actúe en dos planos distintos, aunque íntimamente relacionados: prevención y supervisión o control de cumplimiento.

En el plano de la prevención, la Administración tiene el deber de informar y asistir, esto es, de facilitar el cumplimiento de sus obligaciones al contribuyente, minimizando los costes indirectos que ello comporta. En este sentido, la Agencia asume el reto de adoptar iniciativas para mejorar la prestación de servicios a contribuyentes y profesionales consolidando la atención multicanal que integra una cartera de servicios amplia, flexible y adaptada a distintos perfiles de usuario combinando una atención presencial, a través de cien puntos de atención, con herramientas de asistencia virtual, mejorando las condiciones de acceso a los servicios públicos a colectivos de población que merecen una atención singular y mejorando las atención a colaboradores sociales.

En el plano de la supervisión, la Administración tiene que identificar, evaluar y priorizar los riesgos de incumplimiento, tratando de minimizar los riesgos que sean más relevantes, es decir, aquellos que sean más significativos desde una perspectiva cuantitativa y cualitativa. Para la gestión eficaz de los riesgos de incumplimientos la Agencia programará sus actuaciones de supervisión y control con la finalidad de maximizar la recaudación derivada del cumplimiento espontáneo de la normativa aplicable.

En relación con lo anterior, la Agencia se ha propuesto avanzar en una triple perspectiva: organizativa mediante el diseño anual de planes de control que describan los riesgos de cumplimiento más significativos y las actuaciones que va a realizar la Agencia, colaborativa, mediante el establecimiento de nuevas alianzas estratégicas y, tecnológica, mediante una plataforma de analítica de datos avanzada que facilite la tarea de combinación de datos tanto provenientes de los diferentes sistemas a través de los que se gestionan los procedimientos como de otras fuentes de datos externas.

Por otro lado, es necesario fortalecer la confianza de los contribuyentes en la Agencia mediante la consolidación de una cultura basada en la aplicación cuidadosa y transparente de las normas tributarias, de los recursos que tiene a su cargo la organización y de las operaciones de tratamiento de los datos de los contribuyentes.

En este sentido, es necesario, generar información pública de utilidad social, integrando la perspectiva de género como eje transversal, para disponer de un catálogo de datos abiertos utilizando un lenguaje claro y comprensible que permita a los contribuyentes conocer más detalles de la actividad de la Agencia, dotando de mayor transparencia cualitativa y cuantitativa de la información que generan y gestionan los órganos de la Agencia.

En conexión con lo anterior, la Agencia se marca como reto avanzar en la mejora de la gobernanza fiscal mediante la mejora de la rendición de cuentas y la transparencia de la gestión realizada. Adicionalmente orientará su actividad a asegurar la seguridad de la información y la protección de los datos que trata, incentivar el rendimiento de actividades que faciliten a los ciudadanos el cumplimiento de las normas y mejorar los tiempos de resolución de los procedimientos administrativos.

## **6.2 Objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del programa**

### **OE.1 Mejorar las condiciones y resultados de la lucha contra el fraude fiscal**

#### **OO.1.1 Mejorar la calidad de la información y asistencia para favorecer el cumplimiento voluntario**

El fraude fiscal es un fenómeno complejo, ya que la determinación de su origen, causas, tipos y manifestaciones precisa tomar en consideración diversos factores de distinta naturaleza: sociológicos,



culturales, éticos, económicos y normativos. Partiendo de la realidad descrita, la lucha contra el fraude fiscal requiere una respuesta de la Administración organizada, permanente, coordinada, planificada y adecuadamente dimensionada. En esta línea, la estrategia de lucha contra el fraude fiscal se diseña desde una triple perspectiva: prevención, control y cooperación.

La información y asistencia contribuye a prevenir incumplimientos, ya que el incumplimiento de las obligaciones puede tener su origen en el desconocimiento de la norma fiscal, que es compleja y dinámica.

En este sentido, en la nota de la Serie especial de 20 de julio de 2021 elaborada por expertos del FMI para ayudar a los países miembros a hacer frente a los efectos económicos de la COVID-19, se identifican seis principios básicos que deben tomarse en consideración para restablecer y proteger los ingresos en la fase de recuperación. Entre ellos, destacan como principio básico de la recuperación “Facilitar el cumplimiento de los contribuyentes”. Como señalan los expertos del FMI la mayoría de los contribuyentes desean cumplir y las administraciones tributarias pueden proporcionarles información, apoyo y asistencia y tener así un impacto positivo en el cumplimiento voluntario y en la recaudación de ingresos. Entre las medidas que destacan expertos del FMI se encuentra la de aumentar los servicios para promover un cumplimiento voluntario (centros de atención telefónica, guías, ...), emitir recordatorios de pago y presentación antes de la fecha de vencimiento o pasar disponer de un sistema electrónico de pago y presentación para los principales tipos de impuestos.

La mejora de la calidad de la información y asistencia debe orientar todo el funcionamiento de la organización ya que repercute directamente en la prevención del fraude.

La mejora de la calidad de la información y asistencia tiene, por tanto, incidencia directa en la recaudación derivada del cumplimiento voluntario de las obligaciones. Desde esta perspectiva, la consecución de este objetivo operativo mejora la gestión de los recursos asignados a la Agencia, ya que contribuye a minimizar errores en el cumplimiento de la norma, reduce los esfuerzos que tienen que realizar los contribuyentes para cumplir sus obligaciones tributarias y evita el inicio de procedimientos de comprobación administrativa, reduciendo los costes asociados a la recaudación y la litigiosidad asociada a esta actividad de control.

#### **ACT.1.1.1 Actualización de contenidos del asistente virtual tributario**

Con el propósito de mejorar de modo continuo la calidad en la prestación de servicios a los contribuyentes, la Agencia ha incorporado nuevas herramientas, en concreto, el asistente virtual tributario de atención inmediata para suministrar información en materia del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones y en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, además de otra información de interés sobre cómo pedir cita previa, oficinas de atención y plazos.

El asistente virtual tributario está basado en un software automatizado de mejora continua, mediante la revisión e incorporación de las preguntas frecuentes formuladas por los contribuyentes y por los profesionales tributarios.

Con esta actividad pretende la ATRIAN revisar y actualizar las preguntas y respuestas que ofrece el asistente virtual a los contribuyentes y llevar a cabo su mantenimiento para favorecer el cumplimiento de las obligaciones tributarias.

### **OE.2 Mejorar la gobernanza fiscal**

#### **OO.2.1 Mejorar la rendición de cuentas y transparencia**

La Agencia pretende mejorar los elementos de información de la publicidad activa y transparencia,



contribuyendo a generar información en distintos ámbitos de interés social. En esta línea, se ofrece información al público sobre el desempeño estratégico y operativo de Agencia, publicando su planificación, actividades y resultados.

De acuerdo con lo anterior, la Agencia desarrollará las siguientes líneas de actuación:

1. Auditoría periódica de la transparencia cualitativa y cuantitativa de la información pública que ofrece la Agencia.
2. Seguimiento del grado de implantación de buenas prácticas en la organización.
3. Disponer de un catálogo de los datos que publica la Agencia.
4. Elaboración, revisión y actualización de estadísticas, encuestas y recogida de datos en las que se incluya la variable sexo.

#### **ACT.2.1.1 Realización de acciones de publicidad activa**

Con esta actividad la ATRIAN pretende realizar acciones de publicidad activa mediante la publicación de su planificación, actividades y resultados en el Portal de Transparencia.

#### **OO.2.2 Mejorar el tiempo de resolución de los procedimientos administrativos**

La celeridad en la tramitación y resolución de los procedimientos administrativos es un objetivo prioritario de la entidad. A tal efecto, la Agencia ha previsto implementar durante el contrato de gestión diferentes proyectos que pretenden optimizar la capacidad operativa de la organización, entre las que se encuentran, la redefinición de procesos, la mejora en la disposición de funcionalidades tecnológicas o la regionalización de actuaciones administrativas.

Este objetivo persigue agilizar la tramitación de los procedimientos administrativos, a fin de reducir los plazos y tiempos de respuesta de la organización a las cuestiones planteadas por contribuyentes y profesionales.

En este sentido, la ATRIAN llevará a cabo un análisis periódico del tiempo de resolución de los recursos y de las ejecuciones de fallos administrativos o judiciales, con el propósito de identificar, en su caso, las causas que motiven una desviación del objetivo establecido por la organización y adoptar las medidas necesarias.

Para mejorar el tiempo de resolución de los procedimientos administrativos, la Agencia se ha propuesto programar su actividad con arreglo a las siguientes líneas de actuación:

1. Elaboración, revisión y actualización del panel de indicadores de gestión que permita la evaluación de las causas de las esperas, la capacidad que tienen los órganos administrativos para asumir la carga de trabajo derivada de la tramitación, el margen de mejora general que se puede derivar de los procesos de organización y asignación de expedientes y los elementos o aspectos en los que se puede incidir para mejorar el tiempo de resolución de los procedimientos administrativos.
2. Elaboración de análisis periódicos de las cargas de trabajo, tareas y actividades que realiza cada órgano y equipo de trabajo para evaluar la necesidad de redistribuir las cargas de trabajo.
3. Elaboración, revisión y actualización de guías de procedimientos y normalización de documentos que soporten actos administrativos de trámite con el propósito de disponer de modelos homogéneos y textos tipificados que permitan optimizar el tiempo de tramitación administrativa y automatizar el archivo de documentos.



**ACT.2.2.1 Aprobación de actuaciones administrativas automatizadas**

Mediante esta actividad la ATRIAN pretende aprobar actuaciones administrativas automatizadas de conformidad con lo dispuesto en los artículos 84 y 85 del Reglamento General de las actuaciones y los procedimientos de gestión e inspección tributaria y de desarrollo de las normas comunes de los procedimientos de aplicación de los tributos.

En la aplicación de los tributos, la actuación administrativa automatizada supone una clara mejora en la tramitación de los expedientes, agilizando el procedimiento y dotándolo de una mayor eficiencia y rapidez.

**OE.3 Mejorar la gestión de los recursos asignados a la ATRIAN**

**OO.3.1 Mejorar el nivel de capacitación del personal de la ATRIAN**

La Agencia presta especial atención a la formación como valor estratégico, por lo que mediante este objetivo se pretende mejorar el nivel de capacitación del personal de la ATRIAN.

El nivel de capacitación de los empleados es un factor clave para la mejora de las condiciones de lucha contra el fraude fiscal. La complejidad y volatilidad de la norma tributaria, las distintas fuentes de criterios de interpretación de la norma, la especialidad derivada de los procesos y procedimientos de aplicación de los tributos, la celeridad con la que han de tramitarse y resolverse los procedimientos tributarios o la disposición de aplicaciones singulares para la gestión administrativa, ponen de manifiesto la necesidad de suministrar cada año una formación especializada que permita mejorar las destrezas y habilidades de los profesionales que prestan servicio en la organización con el propósito de aumentar la capacidad operativa la Agencia.

Para mejorar el nivel de capacitación de los profesionales públicos, la Agencia se ha propuesto implementar las siguientes líneas de actuación:

1. Aprobar el Plan anual de acciones de formación con las actividades programadas que respondan a distintas necesidades de capacitación de personal de la Agencia.
2. Ejecutar el Plan de Formación aprobado por el Consejo Rector de ATRIAN.
3. Realizar autoevaluaciones periódicas de las acciones formativas programadas por la Agencia.
4. Seguimiento del Plan de Formación mediante la realización de una memoria anual de ejecución del Plan de Formación.

**ACT.3.1.1 Realización de acciones de formación**

Mediante esta actividad la ATRIAN pretende organizar y celebrar las acciones de formación previstas en el Plan de Formación anual cuya aprobación le corresponde al Consejo Rector.

El Plan de Formación tiene como objetivo incrementar los conocimientos, habilidades y aptitudes de los profesionales de la Agencia, convirtiéndose en el instrumento idóneo para la mejora del desempeño de los puestos de trabajo mediante la elaboración de actividades relacionadas estrechamente a las tareas y funciones de cada puesto de la organización.

Este Plan de formación está dirigido además de al personal directivo, funcionario y laboral que preste servicio en la Agencia y cuando las circunstancias lo aconsejen, al personal de los Registradores de la Propiedad a los que se delegan determinadas funciones y competencias en materia de aplicación de los



tributos y revisión en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados y el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones e n virtud de la Resolución de 19 de noviembre de 2021 del Consejo Rector de la Agencia Tributaria de Andalucía.

No se trata de un plan cerrado, sino abierto y flexible, que podrá satisfacer las demandas puntuales que sobrevengan durante su periodo de vigencia.

Para la ejecución del Plan de formación se cuenta con la colaboración tanto del Instituto Andaluz de Administración Pública, el Instituto de Estudios Fiscales y los profesionales de la Agencia Estatal de Administración Tributaria.

Por lo que se refiere a las actividades formativas, se van a desarrollar en el ámbito de aplicación de los tributos y revisión sino también va a estar dirigido a los funcionarios de la Agencia que forman parte de los servicios horizontales (recursos humanos y económico financiero). Adicionalmente, en la modalidad de formación abierta se recogen cursos en materia de Prevención de Riesgos Laborales, Igualdad de Género y Seguridad de la información y protección de datos.

El plan de formación se estructura en cursos, jornadas técnico-prácticas, talleres técnico-tributarios y píldoras formativas.

### **OO.3.2 Minimizar la litigiosidad**

La actuación de los órganos de aplicación de los tributos debe tomar en consideración el contexto normativo y jurisprudencial vigente.

En este sentido, con el propósito de reducir la litigiosidad y mejorar la forma de aplicación de los tributos que gestiona, la ATRIAN viene prestando especial atención a la determinación de las causas de la conflictividad asociada al desarrollo de sus funciones.

La Agencia se ha trazado como meta que el porcentaje de actos administrativos no recurridos respecto al total de actos administrativos susceptibles de recurso sea del 97%, en coherencia con la estrategia de gestionar de modo eficiente la litigiosidad asociada al desarrollo de su actividad.

#### **ACT.3.2.1 Realización de informes de análisis de litigiosidad**

Las operaciones de seguimiento y control periódico de la litigiosidad asociada a la actividad de gestión realizada por la Agencia tienen el propósito de determinar el número de controversias existente, la causa subyacente que motiva el conflicto, su valor económico y antigüedad, con la finalidad última de minimizar la litigiosidad y adoptar las medidas concretas y el seguimiento y evaluación de su implementación.

Para alcanzar el resultado buscado, la Agencia se ha propuesto desarrollar las siguientes líneas de actuación:

1. Realizar operaciones tratamiento de la información que permitan realizar un seguimiento adecuado de los conflictos tributarios con el propósito de determinar el número de controversias existente, la causa subyacente que motiva el conflicto, su valor económico o su antigüedad.
2. Elaboración de informes periódicos sobre la conflictividad relacionada con la actividad de aplicación de los tributos de la Agencia.
3. Elaboración de notas informativas con el propósito de determinar el impacto en términos jurídicos de resoluciones administrativas o judiciales en la actividad operativa de la organización, con el propósito de



proponer medidas correctoras de procesos, protocolos y procedimientos administrativos que contribuyan a minimizar la conflictividad.

4. Organización y/o participación en jornadas y seminarios para la difusión de los criterios de los órganos económico administrativos y judiciales entre el personal de la Agencia.

De acuerdo con lo anterior, la ATRIAN pretende mediante esta actividad la realización de informes de análisis de litigiosidad a fin de hacer una exposición y análisis de las principales causas de litigiosidad y del impacto que tiene en la aplicación de los tributos, con el objetivo de mejorar la práctica administrativa y minorar la conflictividad.

#### **OE.4 Rendir información estadística en materia de género**

##### **OO.4.1 Mejorar la difusión de estadísticas tributarias con perspectiva de género**

Con este objetivo se pretende incrementar la difusión de estadísticas tributarias con perspectiva de género, mediante la publicación del máximo número posible de dichas estadísticas

##### **ACT.4.1.1 Difusión de información estadística teniendo en cuenta el eje transversal de género**

La ATRIAN pretende, mediante esta actividad, conseguir el objetivo de la máxima difusión de la información estadística obtenida que contenga la variable sexo.

Adicionalmente se complementará con la inclusión de estas estadísticas en el Banco de Datos Estadísticos de Andalucía, herramienta dinámica, que permite a las personas usuarias personalizar las tablas estadísticas, de modo que se pueda obtener la información precisa empleando las distintas variables disponibles, entre ellas las relacionadas con el género.

##### **ACT.4.1.2 Grupo de Trabajo de Fiscalidad y Género**

Con esta actuación, la ATRIAN pretende impulsar la creación de un grupo de trabajo en fiscalidad y género en el que participen representantes de la Agencia Tributaria de Andalucía, la Dirección General con competencia en materia de tributos, la Dirección General responsable de la presupuestación con perspectiva de género y la Unidad de Igualdad de Género.

En este grupo se definirá, por una parte, el inventario de las variables necesarias para obtener estadísticas tributarias desde la perspectiva de género para la evaluación posterior de la disponibilidad de obtención de dichas variables por la ATRIAN. Y, por otra parte, se identificarán las necesidades de formación y reciclaje de todo el personal implicado en la presupuestación con enfoque de género de las materias propias del programa, con el fin de trasladarlas al Instituto Andaluz de Administración Pública y a la Dirección General de Presupuestos.



**SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO**



## 1. COMPETENCIAS DE LA SECCIÓN

### 1.1 Competencias de la sección

La Ley 1/2011, de 17 de febrero, de reordenación del sector público de Andalucía, en su artículo 8.1, configura al Servicio Andaluz de Empleo como una agencia de régimen especial de las previstas en el artículo 54.2.c) de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

De acuerdo con la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo, la Agencia SAE ejerce como organismo autónomo de carácter administrativo de la Junta de Andalucía, adscrito a la Consejería competente en materia de empleo, que nace como órgano gestor de la política de empleo de la Junta de Andalucía, al que se le atribuyen las funciones que han sido traspasadas a la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de política de empleo.

Dicho traspaso se materializa tras la publicación del Real Decreto 467/2003, de 25 de abril, sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de Andalucía de la gestión realizada hasta entonces por el Instituto Nacional de Empleo (INEM, actual SEPE), en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación. Posteriormente, el Consejo de Gobierno, mediante el Decreto 192/2003, de 1 de julio, asigna a la Consejería de Empleo las funciones y servicios de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación, quedando el ejercicio de las funciones referidas adscritas al Servicio Andaluz de Empleo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1.1 de la Ley 4/2002, de 16 de diciembre.

En cuanto a la naturaleza jurídica, mediante Acuerdo de 27 de julio de 2010, el Consejo de Gobierno aprueba el Plan de Reordenación del Sector Público de la Junta de Andalucía. Como consecuencia de ello, en el marco de la reestructuración del sector público iniciado con la aprobación del Decreto-ley 5/2010, de 27 de julio, se aprueba la ya citada Ley 1/2011, de 17 de febrero, de reordenación del sector público de Andalucía, que contempla, en su artículo 8, entre las medidas de organización en materia de empleo, la adaptación del SAE a un nuevo escenario de organización pública mediante la modificación de su naturaleza jurídica, pasando de ser un organismo autónomo a configurarse como agencia de régimen especial.

Esta adaptación del Servicio Andaluz de Empleo a la naturaleza jurídica de Agencia, supuso una reordenación de la estructura de la propia entidad, más adaptada a las peculiaridades de su gestión y forma jurídica. Como consecuencia se aprobaron unos nuevos Estatutos mediante la publicación del Decreto 96/2011, de 19 de abril. La constitución efectiva de la Agencia se produjo el día 3 de mayo de 2011, tras la entrada en vigor de sus Estatutos.

Por lo tanto, el Servicio Andaluz de Empleo tiene personalidad jurídica y patrimonio propios y está dotado de autonomía administrativa y financiera para el cumplimiento de sus fines, así como para la gestión de su patrimonio y de los fondos que se le asignan.

De acuerdo con el artículo 3 de la Ley 4/2002, el Servicio Andaluz de Empleo, como Servicio Público de Empleo de la Comunidad Autónoma, desplegará las herramientas e instrumentos necesarios para garantizar el cumplimiento de los objetivos específicos en el ejercicio de las competencias en materia de empleo y, en particular el fomento del empleo, la orientación, información y prospección, así como el registro de demanda e intermediación en el mercado de trabajo.

Asimismo, la Agencia SAE dirigirá su actuación al cumplimiento de los objetivos encaminados a la consecución del pleno empleo de la población andaluza, así como el fomento y desarrollo de medidas encaminadas a la mejora del empleo, tal y como emana del artículo 3 del Decreto 148/2005, de 14 de junio, por el que se aprueban los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo.

Por su parte, el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías modificado por el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, se señala la necesidad de acompasar la actividad de la Administración de la Junta de Andalucía con la ejecución del conjunto de políticas públicas que conforman el programa político del Gobierno, para la cual se hace preciso proceder a la redistribución de las competencias de las Consejerías, buscando siempre la máxima eficiencia posible en el empleo de los recursos públicos.



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 establece la nueva distribución de competencias en materia de empleo y empresa en el ámbito de la Consejería. Esta nueva distribución supone un paso más en el proceso para mejorar la planificación, promoción, gestión y coordinación de medidas y programas de empleo en todas sus dimensiones.

Conforme al Decreto 155/2022, es la Secretaría General de Servicio Público de Empleo y Formación, a la que se adscribe el Servicio Andaluz de Empleo. Con la nueva estructura de la Consejería se pretende potenciar la labor y meta del Servicio Andaluz de Empleo, dotándolo de las herramientas necesarias para que, contando con información del mercado laboral, pueda ejecutar eficazmente las funciones de orientación e intermediación como clave de bóveda del principal objetivo que debe tener todo Servicio Público de Empleo, que es contribuir a la mejora de la empleabilidad de los demandantes de empleo y a su inserción en el mercado laboral.

Desde el punto de vista de la Agencia SAE, este Decreto 155/2022 establece que el Servicio Andaluz de Empleo, bajo la Presidencia de la persona titular de la Viceconsejería, se estructura para el ejercicio de sus competencias en dos órganos directivos centrales:

Dirección-Gerencia que será ejercida por la persona titular de la Secretaría General de Servicio Público de Empleo y Formación.

Dirección General de Intermediación y Orientación Laboral.

En base al artículo 13 del Decreto 155/2022, le corresponde a la Dirección-Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, de acuerdo con el artículo 9.2 de la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de Creación del Servicio Andaluz de Empleo, las siguientes competencias:

- a) Ejecutar y hacer ejecutar los acuerdos del Consejo de Administración del Servicio Andaluz de Empleo.
- b) Ejercer la jefatura superior del personal adscrito al Servicio Andaluz de Empleo, en los términos establecidos en la legislación vigente.
- c) Autorizar los gastos, efectuar las disposiciones, contraer obligaciones y ordenar pagos, dentro de los límites fijados por la normativa vigente en materia presupuestaria.
- d) Preparar y elevar al Consejo de Administración el borrador del anteproyecto de Presupuesto, planes y programas de empleo y planes de actividades, Memoria y cuentas anuales.
- e) Todas aquellas que le atribuyan los Estatutos, la normativa vigente y las que le sean delegadas, así como las que siendo propias del Servicio Andaluz de Empleo o necesarias para su funcionamiento no están expresamente atribuidas a otro órgano.

Asimismo le corresponde con carácter particular:

- a) El impulso e intercambio de información entre cualesquiera bases de datos, que permita la recopilación de información actualizada sobre el mercado laboral andaluz, incluidas las del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas, el Servicio Público de Empleo Estatal y los portales de empleo públicos y privados, sin perjuicio de las competencias de dirección funcional y coordinación general de la Viceconsejería en relación a los Sistemas de Información y Estadística.
- b) La colaboración y apoyo a las auditorías y controles efectuados por los organismos competentes de la Administración autonómica, estatal y comunitaria, para comprobar la regularidad de las acciones cofinanciadas así como el cumplimiento de la normativa aplicable.
- c) La colaboración y apoyo para el seguimiento de indicadores de actuaciones cofinanciadas con fondos europeos ejecutadas por la Consejería.
- d) La organización y racionalización de las unidades y servicios del Servicio Andaluz de Empleo.
- e) Las funciones generales de administración, registro y archivo.
- f) La tramitación, informe y, en su caso, la preparación de disposiciones de carácter general.
- g) La gestión de la contratación administrativa.
- h) La elaboración de planes de control en el ámbito de sus competencias.
- i) El estudio y prospección del mercado de trabajo en Andalucía, así como la preparación y análisis de las estadísticas de empleo, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros órganos en esta materia.
- j) La promoción y coordinación de la participación del Servicio Andaluz de Empleo en las Iniciativas y Programas Comunitarios y la elaboración de las medidas que, sobre las materias atribuidas al Servicio Andaluz de Empleo, se presenten en el marco del Fondo Social Europeo.



k) La gestión, en el ámbito de las competencias del Servicio Andaluz de Empleo, del Programa de Fomento del Empleo Agrario.

l) La gestión y control de las Escuelas de Formación adscritas al Servicio Andaluz de Empleo, así como ejecución de su programación formativa, con especial atención a las clasificadas como Centros de Referencia Nacional, en tanto se mantenga adscrita esta competencia.

A la Dirección-Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo le corresponden también la dirección, supervisión y control de los órganos directivos centrales y periféricos de dicha Agencia, así como la planificación, coordinación y evaluación de sus actividades.

Por su parte, le corresponde a la Dirección General de Intermediación y Orientación Laboral, según el artículo 14 del Decreto 155/2022, en general, el impulso, coordinación, planificación y seguimiento de las funciones de intermediación y orientación laboral que corresponden al Servicio Andaluz de Empleo, con la finalidad de contribuir a la mejora de empleabilidad de las personas demandantes de empleo, y la asistencia en el proceso de búsqueda y acceso a un empleo, y a la gestión de vacantes ofertadas por las entidades empleadoras, para lo cual la información y tratamiento de la misma será un elemento clave.

En particular, le corresponden las siguientes competencias:

a) La definición y coordinación de las actuaciones de atención a las entidades empleadoras en relación con sus necesidades de recursos humanos, con la recepción y difusión de las ofertas de empleo, la captación de personas candidatas adecuadas y la prestación de servicios de intermediación laboral para su puesta en contacto con fines a su contratación, así como el apoyo a los procesos de recolocación en los supuestos legalmente previstos.

b) La coordinación de la atención a las personas usuarias del Servicio Andaluz de Empleo, demandantes y oferentes de empleo, mediante la implantación y desarrollo de los adecuados procesos de asesoramiento, derivación a otras actividades del Servicio y tratamiento de las ofertas de empleo.

c) La definición y coordinación del sistema de encuadramiento de la demanda de empleo, así como la puesta en marcha de los Itinerarios Personalizados de Inserción y las actuaciones de orientación profesional de las personas demandantes de empleo.

d) La gestión, impulso y actualización del sistema de perfilado estadístico, así como la obtención de resultados que asistan la labor de los servicios de orientación laboral y que contribuyan a mejorar la eficacia de las medidas contempladas en la cartera de servicios y el impacto en la empleabilidad de las personas desempleadas.

e) La coordinación y el fomento del proceso de implantación de agencias de colocación que actúen en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como su colaboración con el Servicio Andaluz de Empleo.

f) El seguimiento de la comunicación de la contratación laboral.

g) La elaboración de planes de control en el ámbito de sus competencias, en materia de intermediación laboral, así como la proposición de objetivos y actuaciones conjuntas con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Finalmente, conviene resaltar que el Decreto 155/2022 garantiza:

-Una mayor concentración de todos los recursos públicos de empleo para la atención a las personas usuarias y a las empresas, con el objeto de asegurar la implantación de procesos efectivos de asesoramiento, orientación, tratamiento de ofertas de empleo y encuadramiento de la demanda, apoyados en la información y su tratamiento.

-Una mayor visibilidad y relevancia de la prestación de servicios de intermediación laboral, así como de los procesos de recolocación en aquellos supuestos legalmente previstos, acercando aún más a las empresas al Servicio Público de Empleo a través de la prestación de los servicios que realmente necesita.

-Un refuerzo y mejora de los servicios de orientación laboral, incluyendo la actualización del sistema de perfilado estadístico, que contribuyan a mejorar la obtención de resultados y el impacto en la empleabilidad de las personas desempleadas. De esta manera se profundiza en el modelo de atención a las personas que ya se había puesto en marcha en la anterior legislatura, y que recupera la función orientadora para las oficinas de empleo, acompañada por las entidades colaboradoras que por su especialización pueden apoyar los procesos de orientación.



## 1.2 Estructura de la sección

La estructura organizativa del SAE viene regulada en el Capítulo II de la Ley 4/2002, de 16 diciembre y en el Capítulo III de sus Estatutos. El artículo 9 de los Estatutos establece la siguiente estructura organizativa del SAE:

1. En la organización central:
  - 1.1. Órganos de dirección:
    - 1.1.1. Órganos unipersonales:
      - La Presidencia.
      - La Dirección-Gerencia.
      - La Dirección General de Intermediación y Orientación Laboral.
    - 1.2. Órgano colegiado:
      - El Consejo de Administración
    - 1.3. Órgano consultivo:
      - El Consejo Asesor.
    - 1.4. Órgano de control:
      - La Comisión de Control.
  2. En la organización periférica:
    - 2.1. Direcciones Provinciales.
    - 2.2. Comisiones Provinciales
    - 2.3. Áreas Territoriales de Empleo.
    - 2.4. Oficinas de la Agencia.

## 2. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LA SECCIÓN

El contexto que enmarca la planificación y ejecución de las actuaciones del Servicio Andaluz de Empleo se rige por:

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

Las subvenciones finalistas procedentes del REACT-UE y el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia reguladas por la Orden TES/897/2021, de 19 de agosto, por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico de 2021, para su gestión por las comunidades autónomas con competencias asumidas en el ámbito laboral, créditos financiados con el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, destinados a la ejecución de proyectos de inversión "Plan Nacional de Competencias Digitales" y "Nuevas Políticas Públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo" recogidos en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

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.

En este marco de referencia internacional, se deberá también tener en cuenta la influencia que los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) y, muy especialmente, el objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico van a tener en nuestra actividad como Servicio Público de Empleo y viceversa; de qué modo el SAE, a través de sus políticas, puede contribuir a alcanzar las metas de los ODS de aquí al 2030.

Por su parte, la Estrategia Española de Apoyo Activo para el Empleo 2021-2024, será referencia de la Agencia SAE como marco normativo 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) y 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. Esta nueva Estrategia es un documento programático que determina el marco conceptual y organizativo al que deberán referirse todas las actuaciones que se lleven a cabo en el seno del Sistema Nacional de Empleo en materia de apoyo activo y formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como los principios, objetivos comunes, instrumentos a utilizar, planificación estratégica de las actuaciones a desarrollar y los recursos financieros, tanto estatales como de las comunidades autónomas, con los que se prevé contar para el cumplimiento de los citados objetivos y actuaciones.

El Plan Anual de Fomento del Empleo Digno, según lo previsto en el artículo 13 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, como herramienta que concrete los objetivos de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2021-2024 a alcanzar anualmente, en el conjunto de España y en cada una de las distintas comunidades autónomas, así como los indicadores que se van a utilizar para conocer y evaluar su grado de cumplimiento.

Con respecto al marco autonómico, se deberá tener en cuenta el Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales de la Consejería de Empleo, aprobado el 17 de diciembre de 2019, cuyo objetivo es cambiar el diseño de los servicios y políticas activas de empleo y 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 para fomentar el crecimiento económico y la cohesión social. 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, Formación 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 la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. (3) Aplicar un trato equitativo a todas las personas y empresas, estableciendo condiciones de acceso transparentes. El Plan de Ordenación incide de manera directa sobre la Agencia y sobre su configuración tanto en lo referente a las políticas que desarrolla como a la gestión de los recursos. Además, el Decreto 59/2020, de 29 de abril, por el que se crea y regula el comisionado del Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales de Andalucía, va a ser el órgano responsable de velar por el avance y cumplimiento de los hitos de dicho Plan.

En este mismo orden autonómico, el Acuerdo para la Reactivación Económica y Social de Andalucía, suscrito el 30 de julio de 2020 entre la Junta de Andalucía y los principales agentes sociales, junto con la Confederación de Empresarios de Andalucía, se articula en cinco ejes de actuación: prevención sanitaria y social, relanzamiento del empleo y la actividad empresarial, fortalecimiento de los servicios públicos y mejora de la administración pública, impulso de los sectores productivos y elementos institucionales para la reactivación económica.

El Plan de Acción Anual del SAE, que se configura como un instrumento operativo que determina las actividades a realizar durante cada ejercicio para conseguir los objetivos fijados en el contrato de gestión.

El Servicio Andaluz de Empleo (SAE) se encuentra inmerso en la actualidad en la implementación de un nuevo Modelo de Gestión Integral (MGI), con la finalidad de construir e implementar instrumentos que permitan mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas en desempleo y la productividad de las empresas a partir de una visión integral y analítica del proceso de inscripción e intermediación que desempeña, así como de las líneas de ayuda a la implantación de programas y planes de fomento del empleo.

Este modelo representa una nueva forma de gestionar los servicios que presta el SAE a la ciudadanía y las empresas, siguiendo las directrices marcadas por el Plan Director de Ordenación de Empleo y Relaciones Laborales, cuyos objetivos generales son:

- Afianzar el modelo de organización y funcionamiento de la Red de Oficinas y Centros de Empleo del SAE: más ágil, eficiente e innovador.
- Dirigir la prestación de los servicios hacia una atención integral a las personas demandantes de empleo y a las empresas, desde la orientación, la intermediación laboral y la formación profesional para el empleo.
- Situar a las personas y a las empresas demandantes de los servicios de empleo como protagonistas absolutos del MGI, cuyo principal objetivo es la mejora de la empleabilidad en Andalucía



Para ello, dos son los pilares esenciales, la gestión por competencias y la gestión por procesos.

De un lado, la apuesta por este Modelo de Gestión por competencias responde a la necesidad de contar con un instrumento objetivo de planificación que facilite la toma de decisiones en relación con los diferentes procesos incluidos en la planificación y gestión de recursos humanos: provisión de puestos de trabajo, selección, incorporación al puesto, formación, evaluación del desempeño y del desarrollo profesional, promoción, desarrollo y desvinculación; abriendo, además, oportunidades para diseñar e impulsar políticas retributivas más transparentes y equitativas.

Y de otro, la implantación de la gestión por procesos permite la redefinición y homogeneización de los servicios a personas demandantes de empleo y entidades empleadoras, para adaptarlos a sus necesidades y expectativas. Pero también para consolidar el ciclo de mejora continua como elemento esencial para promover la calidad de los servicios prestados.

Este Modelo de Gestión integral, tiene su reflejo en el Contrato de Gestión, que actualmente se encuentra en fase de aprobación de su modificación. El Contrato de Gestión del SAE 2022-2024 aprobado por Acuerdo de 10 de mayo de 2022, del Consejo de Gobierno, y actualmente vigente, ya no daba respuesta a la nueva estructura y ordenación de competencias del SAE, por lo que se hace necesaria su modificación. Además, la modificación de este Contrato va a permitir, en consecuencia, modificar la estructura y contenido de los Planes Anuales de Acción del SAE para las próximas anualidades, los cuales concretan y aterrizan anualmente dicho Contrato.

### **3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA SECCIÓN**

#### **OE.1 Implementar el modelo de Gestión Integral.**

La implementación del Modelo de Gestión Integral se sustenta en el desarrollo de cinco estrategias, así como en el diseño e implantación de herramientas organizativas, metodológicas y tecnológicas para su aplicación directa. Dichas estrategias se convierten en instrumentos de planificación que están facilitando lo siguiente: continuar con la reordenación de los recursos humanos para la adecuación de efectivos a la estructura y líneas de actividad identificadas; tomar de decisiones en relación a los procesos de planificación y gestión de recursos humanos; homogeneizar la prestación de servicios y establecer los procesos para su seguimiento y evaluación; potenciar la sensibilización y la comunicación relacionado con la extensión del Modelo de Gestión Integral en la totalidad de la Agencia; y por último, acompañar al personal de la Agencia en la implantación de las nuevas herramientas diseñadas para la prestación de los servicios, a través de acciones de formación para la transferencia directa al puesto de trabajo.

#### **OE.2 Mejorar la activación y empleabilidad, con especial atención a colectivos prioritarios.**

Este objetivo estratégico pone el foco en la mejora de la empleabilidad de las personas usuarias de los servicios de empleo, por un lado, a través de la cualificación profesional de las competencias que demanda el mercado laboral, gracias a las acciones formativas desarrolladas desde las Escuelas de Formación; y de otro, con la puesta en marcha de programas específicos de orientación que promueven la consecución de la inserción laboral, a través de un apoyo técnico especializado a colectivos prioritarios, centrados fundamentalmente en la adquisición de competencias y habilidades.

Es decir, con este objetivo se pretende consolidar y mejorar la orientación y el acompañamiento para la inserción laboral, optimizando la gestión de la demanda y mejorando la intermediación de la oferta de empleo, reforzando la empleabilidad de los colectivos prioritarios.

#### **OE.3 Potenciar la atención integral a personas y empresas a través de la cartera de servicios.**

El Modelo de Gestión Integral establece como elemento esencial potenciar la atención integral a personas y empresas. Desde el punto de vista de la atención a las personas demandantes o usuarias de los servicios de empleo, se están promoviendo dos aspectos fundamentales. Por un lado, se está fomentando la autonomía de la



ciudadanía mediante la implementación de herramientas tecnológicas que facilitan su uso y la comprensión de los servicios que se ofrecen. Por otro lado, se está trabajando en la mejora de la eficiencia y calidad de la atención en las oficinas a través de la implementación de herramientas organizativas y metodológicas que permiten ofrecer una atención integral y adaptada a las necesidades de la población usuaria. Este enfoque se basa en la metodología de procesos, buscando constantemente la mejora continua de los servicios ofrecidos y la interoperabilidad de los sistemas.

En relación a los servicios de intermediación, entendida como el conjunto de acciones destinadas a proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a las entidades empleadoras las personas trabajadoras más adecuadas a sus requerimientos y necesidades, desde la Agencia SAE se continúa con el rediseño de los servicios específicos al objeto de incrementar los niveles de intermediación, centrados fundamentalmente en: la prospección comercial para la captación de empresas, la gestión de ofertas adaptadas a las necesidades de las empresas, y la información y asesoramiento sobre incentivos, contratos y ayudas de interés para el tejido empresarial.

#### **OE.4 Aumentar la activación laboral de las mujeres y su participación en el mercado de trabajo.**

La consecución de este objetivo estratégico se fundamenta en la incorporación y desarrollo de actuaciones destinadas a fomentar la participación de las mujeres con alta vulnerabilidad, en el mercado laboral en condiciones de igualdad. Para ello, varias son las medidas promovidas por el SAE, cuya finalidad se dirige a: mejorar la empleabilidad y la inserción sociolaboral de las mujeres en Andalucía en general, y de las mujeres víctimas de violencia de género en particular, con el objetivo de disminuir las brechas de género que existen en el empleo, así como promover la adquisición de habilidades, conocimientos y experiencia de aprendizaje que fomenten la confianza.

## **4. ESTRUCTURA ECONÓMICA DEL GASTO**

### **4.1 Breve explicación de la estructura del gasto**

El Presupuesto para el año 2024 de la sección presupuestaria 1239 correspondiente al Servicio Andaluz de Empleo refleja las prioridades del gasto de la Agencia en su conjunto:

Capítulo 1. Financia el gasto del personal de la Administración General y del personal laboral propio de la Agencia, contemplándose la financiación de los recursos humanos tanto de las sedes administrativas como de las 193 oficinas de empleo con las que la agencia se despliega en la Comunidad Autónoma.

Capítulo 2. Permite mantener la estructura del Servicio Andaluz de Empleo tanto en los Servicios Centrales como en las Delegaciones, Oficinas de Empleo y Escuelas de Formación.

Capítulo 4. Permite desarrollar las principales actuaciones del Servicio Andaluz de Empleo. A través de las subvenciones y ayudas se ponen en marcha diversos programas con el objeto de asegurar la implantación de procesos efectivos de asesoramiento, orientación, tratamiento de ofertas de empleo y encuadramiento de la demanda, reforzando y mejorando los servicios de orientación laboral. Así mismo, y para dar continuidad a la ejecución de los fondos provenientes de los Programas Operativos Fondo Social Europeo (FSE), el Servicio Andaluz de Empleo, pondrá en marcha nuevas medidas las cuales vendrá financiadas por el Programa Andalucía Fondo Social Europeo+ 2021-2027.

Capítulo 6. Refleja las inversiones realizadas en las sedes del Servicio Andaluz de Empleo, especialmente en las oficinas de empleo, tanto en infraestructura como en implementar las mejoras previstas en los sistemas de información de la Agencia, para adaptarlos a las necesidades de la ciudadanía.

Capítulo 7. Destinado fundamentalmente a la absorción de remanentes comprometidos de años anteriores.



<b>Capítulos</b>	<b>2024</b>	<b>%</b>
1 GASTOS DE PERSONAL	153.886.392	39,7
2 GTOS.CORRIENTES BIENES Y SERV.	41.285.473	10,6
3 GASTOS FINANCIEROS	300.000	0,1
4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	167.692.000	43,2
5 FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS FONDOS		
<b>Operaciones Corrientes</b>	<b>363.163.865</b>	<b>93,6</b>
6 INVERSIONES REALES	23.370.516	6,0
7 TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	1.442.984	0,4
<b>Operaciones de Capital</b>	<b>24.813.500</b>	<b>6,4</b>
<b>OPERACIONES NO FINANCIERAS</b>	<b>387.977.365</b>	<b>100,0</b>
8 ACTIVOS FINANCIEROS		
9 PASIVOS FINANCIEROS		
<b>OPERACIONES FINANCIERAS</b>		
<b>TOTAL</b>	<b>387.977.365</b>	<b>100,0</b>

#### 4.2 Resumen de las partidas cuantitativamente más importantes

Las partidas cuantitativamente más importantes son las de capítulo 1 (gastos de personal) y el capítulo 4 (transferencias corrientes), permitiendo desarrollar las principales actuaciones del SAE, dirigidas al cumplimiento de los objetivos encaminados a la consecución del pleno empleo de la población andaluza, así como al fomento y desarrollo de medidas encaminadas a la mejora del empleo.

En relación a las partidas del capítulo 4 de transferencias corrientes, destacan las clasificaciones económicas del Programa FSE+ 2021-2027 para llevar a cabo los Proyectos Integrales para la inserción laboral de jóvenes, y las prácticas transnacionales para mujeres y jóvenes de la Iniciativa ALMA, así como de la línea de Acciones Integrales de orientación, formación e inserción para jóvenes en sectores prioritarios en Andalucía con cargo a fondos de la Conferencia Sectorial y autofinanciada. Con cargo a este capítulo, para el 2024, se convocarán de nuevo las ayudas para la Orientación Profesional y Experiencias Profesionales.

### 5. PRINCIPALES NOVEDADES RESPECTO AL PRESUPUESTO VIGENTE

Para el ejercicio 2024, con cargo al Programa FSE+ 2021-2027, se van a llevar a cabo nuevas líneas de subvenciones en el SAE, destacando los Proyectos Integrales para la inserción laboral de jóvenes, y las prácticas transnacionales para mujeres y jóvenes de la Iniciativa ALMA.

Destacar también la nueva línea de Acciones Integrales de formación e inserción para jóvenes en sectores prioritarios en Andalucía con cargo a fondos de la Conferencia Sectorial y autofinanciada.

### 6. COMENTARIOS A LA ESTRUCTURA FUNCIONAL DEL GASTO

-



Programa	2024	%
32L INTERMEDIACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL	387.977.365	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>387.977.365</b>	<b>100,0</b>

## PROGRAMA 32L- INTERMEDIACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

### 6.1 Diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública

El año 2023, momento en el que se elabora el programa presupuestario de 2024, se desarrolla en un contexto europeo e internacional complejo. Una vez superados, casi en su totalidad, los efectos directos de la pandemia en la economía, en los mercados de trabajo y en las cadenas globales de suministros, surgen este 2023 elementos de tensión geopolítica y una crisis energética global derivada principalmente de la agresión de Rusia contra Ucrania.

La recuperación económica post-pandemia, tras la intensa caída de actividad en 2020, fue ganando intensidad en el curso de 2021 y mantuvo un fuerte dinamismo en 2022, en gran parte gracias a las medidas de política económica y empleo financiadas desde Europa, especialmente los fondos Next Generation-EU.

No obstante, tal y como indica el informe 2023 de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la inflación subyace en nuestras economías y genera sobrecostes en los sectores de actividad. De momento, la economía global resiste al impacto de la inflación y desde el inicio del año 2023 los indicadores de coyuntura parece que repuntan. Los mercados energéticos han afianzado su moderación, a la vez que el riesgo geopolítico es percibido como menor a mediados de este 2023, dando un respiro a la economía. El buen comportamiento de los mercados laborales es otro factor favorable y en sus últimas previsiones para 2023, la OCDE vaticina un crecimiento mundial del 2,6% y del 0,8% para la eurozona.

Pero pese a estos resultados, existe una importante incertidumbre, en primer lugar por la persistencia de la inflación y sus efectos colaterales. Según la OCDE, la pérdida de capacidad de compra podría empezar a incidir en las cifras de consumo de las familias, una vez agotado el excedente de ahorro. Y, en segundo lugar, por el endurecimiento de la política monetaria que ha hecho aflorar vulnerabilidades del sistema financiero.

En este contexto, todos los esfuerzos que se hagan desde el sector público para afianzar nuestros mercados de trabajo van a ser determinantes a la hora de ser resilientes, flexibles y con capacidad para adaptarse a cualquier cambio y turbulencia global. Concretamente, todas las medidas, programas y servicios de empleo que se vienen realizando en Andalucía por mejorar los datos del mercado de trabajo van dando sus frutos, pero hay que seguir impulsando políticas activas de empleo que, no solamente velen por una reactivación de la población activa, sino por su permanencia en el mercado laboral.

Según los datos de la explotación detallada del segundo trimestre de 2023, de la Encuesta de Población Activa que elabora el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, el número de personas ocupadas aumentó en Andalucía un 1,6% respecto al trimestre primero, situándose en 3.380.100 (52.600 más), de los que 1.862.500 eran hombres y 1.517.600 mujeres. Este dato sitúa la tasa de empleo en el 47,1% y la variación interanual de ocupación en el 3,1%, es decir, 101.600 personas ocupadas más.

También la tasa de paro en Andalucía disminuyó 0,3 puntos respecto al primer trimestre, situándose en el 18,1%. Según datos desagregados, disminuye la tasa de paro femenina 0,5 puntos, situándose en 21,3%, y se mantiene la tasa de paro masculina, situándose en 15,2%. Respecto al mismo trimestre del año anterior la tasa de paro disminuyó 0,6 puntos.

En cuanto a la tasa de actividad en Andalucía, el segundo trimestre de 2023 cerró en el 62,71%, siendo la tasa de actividad de las mujeres del 52,54% y del 57,51% la de los hombres. Ha aumentado el empleo, con respecto al primer trimestre, en el sector servicios (83.700 empleos más) y en la construcción (16.600), mientras que se ha destruido en el sector de la agricultura (25.800 menos) e industria (21.800). Respecto al trimestre anterior



aumentó el empleo asalariado en 36.200 y el empleo por cuenta propia en 16.400 personas.

Por tipo de contrato, se produce un aumento de las personas con contratos indefinidos en 53.500 (2,5%) y bajan los temporales 17.300 (2,7%), respecto al trimestre anterior, en línea con los efectos de la aplicación del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Los datos desagregados por provincias arrojan los siguientes resultados a cierre del segundo trimestre 2023:

- La tasa de empleo subió respecto al trimestre anterior en Huelva (4,9 puntos), Cádiz (2,3), Málaga (2,0) y Granada (1,7), mientras que bajó en Almería (2,7), Córdoba (1,1), Sevilla (1,0) y Jaén (0,9).
- La tasa de paro disminuyó respecto al trimestre anterior en Cádiz (2,9 puntos), Huelva (2,8), Málaga (2,6) y Granada (2,0), mientras que subió en Córdoba (4,0), Almería (3,5), Jaén (3,1) y Sevilla (0,8).
- El número de personas activas aumentó en Huelva (7,9%), Cádiz (2,3%), Córdoba (1,8%), Granada y Málaga (1,4%) y Jaén (1,2%), mientras que bajó en Sevilla (0,8%) y Almería (0,4%).

Por grandes grupos de edad, el paro bajó en el grupo de 30 a 44 años en 16.800 (7,1%) y en el de 45 a 64 años en 5.700 (1,8%), mientras que subió en el de 16 a 29 años en 18.800 (9,9%), respecto al trimestre anterior.

El número de hogares en los que todos sus miembros activos estaban parados fue de 243.400, 5.400 menos que el trimestre anterior (2,2%). En relación con el mismo trimestre del año anterior, disminuyeron en un 6,6%, 17.200 hogares menos.

Por su parte, según los últimos datos de paro registrado, de agosto 2023, que recoge el Observatorio ARGOS del SAE, se contabiliza en Andalucía un total de 696.255 personas en situación de paro, de las cuales 272.512 son hombres y 423.743 mujeres. Este dato supone un descenso del paro desde el mes de mayo 2023 cuando se contabilizaron 707.500 personas en paro en Andalucía.

Por otra parte, es importante ahondar aún más en las características de nuestro mercado de trabajo para definir medidas ajustadas, por lo que se toman como referencia las recientes conclusiones del Observatorio ARGOS de agosto de 2023, que analiza los colectivos de interés para nuestras políticas de empleo, resaltando lo siguiente:

**Población joven.** El número de personas paradas menores de 25 años aumenta en Andalucía durante el mes de agosto de 2023 en 403 personas, lo que suponen un incremento relativo del 0,71%. El paro registrado entre los hombres menores de 25 años decrece en 22 respecto al mes anterior (0,08% menos). El paro registrado entre las mujeres menores de 25 años sube en 425 mujeres respecto al mes anterior (1,52% más).

**Personas mayores de 44 años.** Ha aumentado en Andalucía el número de personas paradas mayores de 44 años en 570 más, lo que supone un aumento relativo respecto al mes anterior del 0,15%. En el mes de agosto de 2023 crece el número de hombres parados mayores de 44 años un 0,82% , dato que supone 1.193 hombres más y disminuye el número de mujeres paradas mayores de 44 años un 0,27% respecto al mes anterior ( 623 mujeres menos).

**Población femenina.** Durante el mes de agosto de 2023 el número de mujeres paradas registradas ha subido en 751 más respecto al mes anterior, lo que supone un aumento relativo del 0,18%. Analizando la evolución por provincias, se producen incrementos en el número de mujeres demandantes paradas respecto al mes anterior en las provincias de Cádiz, Córdoba, Granada, Jaén y Sevilla. Destaca por tener la mayor variación absoluta Sevilla con 498 mujeres demandantes paradas más. Sin embargo, Huelva destaca por ser la provincia con mayor variación en términos relativos con un 1,07% menos.

Durante este mes, el 25,96% de las mujeres andaluzas paradas llevan demandando empleo menos de tres meses, mientras que el 28,56% llevan demandando empleo más de dos años.

En el mes analizado, y en todas las provincias andaluzas, la mayoría de las mujeres paradas demandantes de empleo habían trabajado con anterioridad en el sector servicios y suponen un 75,00% del número total de mujeres demandantes paradas en Andalucía. El 12,15% de las desempleadas andaluzas durante el mes



analizado se incorporan por primera vez al mercado laboral. La mayoría de las demandas de mujeres paradas en el mes analizado pertenecen a mujeres de entre 55 y 59 años, suponiendo el 14,90%. Si se distingue por provincias, este hecho se reproduce en la totalidad del territorio andaluz.

Personas desempleadas de larga duración. El número de personas paradas de larga duración ha aumentado en Andalucía en 732 personas, un 0,24% más respecto al mes anterior. Por género, sube el número de hombres parados de larga duración en 364. En el caso de las mujeres, aumenta el número de paradas de larga duración en 368. El número de personas paradas de larga duración decrece en Málaga, se mantiene en Cádiz y aumenta en el resto. Sevilla es la provincia que más variación tiene en términos absolutos con 414 personas paradas de larga duración más. En términos relativos, destaca también Sevilla por presentar la mayor variación con un 0,57% más respecto al mes anterior. Por provincias y género, el número de mujeres paradas de larga duración baja en Málaga, se mantiene en Huelva y sube en el resto de provincias. Sevilla con 254 mujeres más en esta situación destaca por contar con la variación absoluta más abultada. Por otro lado, Almería es la provincia que tiene la mayor variación en términos relativos con un 0,82% más de mujeres paradas de larga duración. El número de hombres parados de larga duración aumenta en todas las provincias, excepto Almería y Cádiz. La provincia que destaca por su variación en términos absolutos es Sevilla con 160 hombres más. En términos relativos, destaca la variación producida en Córdoba con un incremento intermensual del 0,93%.

Personas con discapacidad. En Andalucía, el número de contratos temporales a personas con discapacidad ha descendido respecto al mes anterior (julio) en 124 contratos (38,99%). La contratación temporal a personas con discapacidad disminuye en la totalidad del territorio andaluz. Además, Sevilla destaca por ser la provincia con la mayor variación en términos absolutos con 55 personas con discapacidad menos. Por otro lado, en términos relativos, destaca Granada con una bajada del 62,96% respecto al mes anterior. El número de contratos indefinidos realizados a personas con discapacidad en Andalucía ha bajado un 31,96% respecto al mes anterior, lo que supone un descenso en términos absolutos de 70 contratos indefinidos para este colectivo. Por género, el 63,92% de los contratos temporales a personas con discapacidad en agosto de 2023 han correspondido a hombres. Por género y grupo de edad, el 27,84% de los contratos temporales a personas con discapacidad se han realizado a hombres mayores de 44 años. Entre las mujeres destacan los contratos registrados a mujeres mayores de 44 años con un 18,56%.

Con respecto a la perspectiva de género en la construcción del presupuesto para el SAE 2024, se tienen en cuenta las conclusiones de distintos informes sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo. Así, el Índice de Igualdad de Género del año 2022, publicado recientemente, mide la situación de la igualdad de género en la UE y revela que se avanza a un ritmo muy lento, con un aumento de tan solo 0,6 puntos desde la edición del año anterior. Como consecuencia, la puntuación media de la UE se sitúa ahora en 68,6 sobre 100 puntos, solo 5,5 puntos por encima de la de 2010.

Dado que el Índice de Igualdad de Género 2022 se centra por primera vez, principalmente, en los datos del primer año de pandemia en 2020, las puntuaciones presentan fuertes señales de alerta en un contexto de incertidumbre continuas.

Por primera vez desde su creación, el índice de igualdad de género ha registrado descensos en las puntuaciones en varios ámbitos principales de dicho índice. La disminución de la tasa de participación en el trabajo indica que es cada vez mayor la probabilidad de que las mujeres pasen un menor número de años de empleadas, lo que obstaculiza las perspectivas de carrera profesional y de adquirir derecho a pensión.

Asimismo, en 2020 participaron menos mujeres que hombres en actividades de educación formal e informal. Además, las mujeres jóvenes se enfrentaron a unos niveles de desempleo más elevados debido a las consecuencias económicas de la pandemia, y las mujeres de origen migrante corrían un riesgo aún mayor.

Una encuesta complementaria elaborada bajo el paraguas del índice de igualdad de género, centrada en aspectos críticos relacionados con el tiempo dedicado a los cuidados no remunerados, puso de manifiesto un aumento de las responsabilidades asistenciales generales durante la pandemia. Sin embargo, el aumento no se distribuyó de manera uniforme entre mujeres y hombres, lo que agravó las desigualdades de género existentes.



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 % 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, realizan tareas domésticas durante al menos 4 horas al día.

Por otra parte, desde organismos internacionales como la OIT y 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 informe publicado en 2021 por el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE) "Gender Equality Index 2021 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 del empleo, el resultado sigue apuntando a una significativa y notable desigualdad entre hombres y mujeres:

Con un aumento de solo 0,2 puntos desde 2018, este dominio señala un retroceso en el progreso anual e indica importantes desafíos continuos en materia de igualdad de género en el mercado laboral de la UE. El progreso en el subdominio de la participación de las mujeres en el trabajo se ha desacelerado y continúa la fuerte segregación de género en el mercado laboral.

Las brechas de género en las tasas de empleo a tiempo completo (ETC) siguen siendo extremadamente grandes 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. El COVID-19 no solo ha revelado divisiones de género en el mercado laboral, sino que sus efectos adversos en las perspectivas de empleo han sido mayores, y es probable que sean más prolongados, 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 remuneradas.

Finalmente, también se ha tenido en cuenta el enfoque integrado de la igualdad de género y trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Su Programa de Trabajo Decente es de carácter transversal, por lo cual su ejecución es efectiva mediante la aplicación de una política y unas intervenciones institucionales integradas y coordinadas.

Ello supone diferentes objetivos estratégicos, como la promoción de los derechos fundamentales, la creación de empleo, la protección social y el diálogo social. Aplicar un enfoque integrado de la igualdad de género y el trabajo decente y de calidad es uno de los tenidos en cuenta en el proceso de elaboración del presupuesto para 2024 y equivale, por ejemplo, a lograr una mayor igualdad en las oportunidades de empleo y empleabilidad para las mujeres.

## **6.2 Objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del programa**

### **OE.1 Implementar el modelo de Gestión Integral.**

#### **OO.1.1 Mejorar la infraestructura de la red de oficinas de empleo: Plan de Modernización de las oficinas de empleo.**

La red de oficinas con la que cuenta el Servicio Andaluz de Empleo constituye la puerta de entrada a la participación por parte de la ciudadanía en las Políticas Activas de Empleo, pues desde las mismas se lleva a cabo la prestación de la mayor parte de los servicios para el empleo. Disponer de unas infraestructuras adecuadas y modernas que garanticen la seguridad y accesibilidad de personas trabajadoras y ciudadanía, es actuación prioritaria del Servicio Andaluz de Empleo.

#### **ACT.1.1.1 Modernización de la infraestructura y el equipamiento de la red de oficinas de empleo.**



El Servicio Andaluz de Empleo cuenta con una red de 193 oficinas de empleo, en distintos regímenes de tenencia (propiedad, alquiler y cesión de uso o dominio). Este parque de oficinas es el derivado de la transferencia de competencias a la Comunidad Autónoma de Andalucía para la gestión de las Políticas Activas de Empleo en el año 2003. Pese a que en dicho parque se han efectuado numerosas actuaciones de adecuación, construcción de nuevos edificios, nuevos alquileres desde que se transfirieron a la Comunidad Autónoma, aún continúa existiendo un volumen importante de oficinas cuyo espacio resulta insuficiente para el personal que hay trabajando en las mismas, así como para el volumen de demandantes que atienden. Por otra parte, es necesaria una mejora para la adaptación a la normativa vigente de prevención de riesgos laborales y de accesibilidad.

**OO.1.2 Contribuir al conocimiento del nuevo modelo de atención y prestación de servicios en el seno de la agencia.**

Para contribuir al cumplimiento de este objetivo operativo, el Servicio Andaluz de Empleo, promoverá la realización de acciones de difusión programadas que acerquen la información sobre nuestros servicios y programas a las personas desempleadas, empresas, entidades colaboradoras y ciudadanía en general, en un momento de especial interés para la organización, ya que la implantación del nuevo Modelo de Gestión Integral requiere de una difusión amplificadora que pondremos en marcha a través de nuestra participación en ferias de empleo, jornadas y eventos relacionados con el empleo.

**ACT.1.2.1 Impulso de la difusión sobre los programas y servicios del SAE.**

La Agencia dispone de distintos canales de información asesoramiento y participación ciudadana adaptados a todos los grupos de interés a los que se dirige este Plan de Comunicación. Para mejorar nuestra imagen de cara a la ciudadanía, tenemos que acercarnos a los agentes implicados (ciudadanía, empresas, agentes sociales, etc.) de una forma ágil y efectiva donde informemos de los programas y servicios que ofrece el SAE.

**OO.1.3 Garantizar la capacitación de los y las profesionales del Servicio Andaluz de Empleo.**

Para garantizar la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía por parte del personal del Servicio Andaluz de Empleo es preciso profundizar en su profesionalización, para lo que es clave contar con un Plan de Formación que responda a los distintos puestos y desarrollo profesional del personal de la Agencia.

**ACT.1.3.1 Analizar las necesidades formativas, de acuerdo al modelo de gestión por competencias.**

El Plan de Formación del Servicio Andaluz de Empleo se llevará a cabo en el marco del nuevo Plan de Recursos Humanos del SAE y del análisis funcional realizado, y será la concreción de las necesidades formativas de la plantilla actual. El estudio de las necesidades formativas se realizará mediante los medios de evaluación de necesidades formativas activos hasta el momento.

**ACT.1.3.2 Desarrollo de acciones formativas en cada una de las Líneas de Actividad del SAE.**

Se trata de la materialización de acciones de formación en aras de la profesionalización y capacitación de las personas que integran el conjunto del Servicio Andaluz de Empleo.

**OO.1.4 Promover la transversalidad de género en el Servicio Andaluz de Empleo**

La incorporación del principio de igualdad de forma horizontal-transversal (transversalidad de género) en el



conjunto de sus políticas y su aplicación práctica para avanzar en la igualdad de género como uno de los principios fundamentales para la planificación y el desarrollo de las políticas del Servicio Andaluz de Empleo.

Para avanzar en la transversalización para la igualdad de hombres y mujeres en las políticas públicas en general, y las de empleo en particular, es crucial integrar la igualdad de género como principio informador, y objetivo transversal en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de todas las políticas públicas y medidas específicas para eliminar las desigualdades por razón de sexo.

Crear instrumentos de compromiso como es el caso del Plan de Igualdad como herramienta primordial para incorporar la igualdad efectiva para todo el personal, así como la activación para el empleo en general y con especial interés en los ámbitos de orientación e intermediación, formación y oportunidades de empleo.

#### **ACT.1.4.1 Plan de Acción para la implementación de la transversalidad de la igualdad en las políticas activas del SAE (MRR)**

Este Plan de Acción para transversalizar la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas activas de empleo de la Comunidad Autónoma de Andalucía en el ámbito competencial del Servicio Andaluz de Empleo, es una de las acciones del Proyecto C23102P03 "Acciones para favorecer la transversalidad de género en las políticas de activación para el empleo" y se realiza en coherencia con el Plan de Transversalización de la Igualdad en las Políticas Activas de Empleo que despliega el SEPE a nivel estatal. De hecho, concreta esta planificación de referencia y la complementa a partir de la realidad específica de Andalucía.

La finalidad de este Plan de Acción, de ámbito de aplicación autonómico, es orientar la intervención de la Comunidad Autónoma de Andalucía (CAA), a partir del diagnóstico de situación de la perspectiva de género en el empleo, para que pueda garantizar la transversalidad efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en las Políticas Activas de Empleo, en el ámbito de actuación del Servicio Andaluz de Empleo, a través de sus servicios y programas comunes. Para ello, incorpora diferentes actuaciones dirigidas a mejorar la empleabilidad y la inserción sociolaboral de las mujeres en Andalucía, con el objetivo de disminuir las brechas de género que existen en el empleo.

#### **ACT.1.4.2 Plan de Igualdad del personal laboral propio del Servicio Andaluz de Empleo**

Diseño y desarrollo de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad del personal laboral propio, en respuesta al diagnóstico inicial de situación, con el objetivo de alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

#### **OO.1.5 Promover la seguridad y la salud laboral**

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales, junto a la evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva, es elemento central de la consolidación del sistema preventivo. Su finalidad es lograr la integración de la prevención en la organización y una protección eficaz de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Como expresión de esta prioridad, la Agencia asume la obligación de integrar de forma efectiva y eficiente la actividad preventiva en el conjunto de las actividades y en todos los niveles jerárquicos en su organización, para así lograr la mejora continua en las condiciones de trabajo.

#### **ACT.1.5.1 Realización de evaluación de riesgos laborales en centros de trabajo.**

La evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva es elemento central de la consolidación del sistema preventivo.



**ACT.1.5.2 Formación en materia de prevención de riesgos laborales**

Entre las líneas de actuación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, se encuentra la realización y divulgación de un plan de formación genérico en materia de prevención de riesgos laborales, de forma que la integración del plan sea efectiva a través del conocimiento del mismo por parte de todas las personas trabajadoras de la organización, así como la implicación de estas a través de su participación en la elaboración.

**OO.1.6 Desarrollar el Centro de Orientación y Emprendimiento (COE).**

Al amparo del Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los Programas Comunes de Activación para el Empleo del Sistema Nacional de Empleo, el COE andaluz constituye un elemento estratégico de gran relevancia para afrontar con garantías los nuevos retos del mercado laboral, proponer nuevos enfoques a situaciones que tradicionalmente han caracterizado la realidad sociolaboral en nuestro territorio, y garantizar la máxima calidad en la atención a la ciudadanía andaluza, en especial a aquellas personas que tienen mayores dificultades para insertarse laboralmente. En este sentido, el COE asume el objetivo de servir de soporte especializado de apoyo al Servicio Andaluz de Empleo para el diseño y la implementación de nuevos modelos, de carácter innovador, que puedan ser transferidos al resto del sistema de empleo de nuestro territorio.

El COE Andalucía desarrolla cuatro áreas principales de trabajo:

- a) La evaluación de programas y acciones de orientación, así como el fomento de buenas prácticas en materia de orientación y la dinamización de redes colaborativas para el benchmarking en materia de orientación.
- b) El diseño, desarrollo e implementación de proyectos piloto en el ámbito de la orientación, para transferirlos al servicio de Orientación SAE y aplicarlos en la intervención con colectivos con especiales dificultades de inserción.
- c) La formación del personal técnico de orientación, a través de acciones de formación básica, formación permanente para la actualización profesional y del desarrollo de soportes virtuales que faciliten este proceso.
- d) El fomento del emprendimiento a través de actuaciones en materia de orientación que permitan una detección de actitudes y competencias emprendedoras en las personas usuarias, facilitando procedimientos de derivación a dispositivos de la Junta de Andalucía especializados en el desarrollo del proceso emprendedor.

Los hitos y objetivos asociados que el COE tiene actualmente marcados se corresponden con:

1. La rehabilitación, adaptación y puesta en funcionamiento del edificio del COE Andalucía, cuya inauguración está prevista para el 30 septiembre de 2023.
2. La ejecución de programas anuales de actividades asociadas a las áreas de trabajo del COE, para el periodo 2021-2023.

**ACT.1.6.1 Evaluación de programas y acciones de orientación, fomento y transferencia de BBPP y dinamización de redes colaborativas.**

Diseños para la actualización del Sistema de Evaluación al Desempeño Profesional del personal orientador de las Unidades de Orientación colaboradoras (SEDO) y diseño e implementación de un estudio piloto para su consolidación.

**ACT.1.6.2 Diseño de acciones innovadoras y proyectos experimentales en materia de orientación, prospección e intermediación laboral.**

Diseño, desarrollo e implementación de proyectos piloto en el ámbito de la orientación, para transferirlos a



los servicios de Orientación y Atención a la Demanda e Intermediación en el Empleo del Servicio Andaluz de Empleo y aplicarlos en la intervención con colectivos con especiales dificultades de inserción.

**OO.1.7 Incorporar el servicio de inteligencia de negocio y perfilado estadístico para la transformación digital del SAE.**

La transformación digital o digitalización del SAE, en su búsqueda de ofrecer un mejor servicio a la ciudadanía en las competencias asignadas, pasa por rentabilizar, optimizar y generar un valor añadido al volumen de datos e informaciones de los que dispone, genera o tiene acceso el servicio público de empleo.

La aplicación de instrumentos de inteligencia artificial y de negocio posibilita que, las grandes organizaciones con una producción relevante de datos-información, obtenga de manera homogénea, ágil, concluyente y consistente una serie de indicadores que faciliten la gestión, el diseño o la ejecución de las actuaciones o políticas. Se trata de, incorporando herramientas de inteligencia artificial, poner en valor o añadir el extra que supone la generación constante de datos que mejora la gestión o el diseño y priorización de políticas.

Incorporar el valor (iterativo, dinámico y relacionado) de los datos que se generan "de oficio" o ex-profeso a la toma de decisiones es una obligación para las grandes organizaciones con esta característica de amplia y constante producción de variables e información. Incorporar Inteligencia de negocio para el tratamiento y disposición de esta información supone ordenar y operativizar la producción de datos en pro de conocer el estado completo y real de la organización para mejorar e integrar la toma de decisiones que dirijan la puesta en marcha o diseño de políticas públicas.

**ACT.1.7.1 Implantación de la cultura y gobierno del dato.**

Una organización regida por los datos posibilitará la generación de conocimiento suficiente para establecer una toma de decisiones coherente, optimizada y eficiente. Para ello, se requiere un cambio cultural de la organización que capacite y dé la información necesaria para que se pueda desarrollar el gobierno del dato.

Para ello, son necesarias las herramientas técnicas que soporten esta organización liderada por los datos (tecnologías que permitan el registro de los datos necesarios para ser convertidos en conocimiento útil), la selección de indicadores o variables necesarias para obtener, como resultado, esta información y la formación de los equipos humanos que componen la organización para registrar, con consistencia, solvencia y veracidad, los datos necesarios que ofrezcan, finalmente, el conocimiento que facilite la gestión, dirección y estrategia de la organización.

**ACT.1.7.2 Desarrollo, ordenación y tratamiento de la información para casos de uso.**

La incorporación de nuevas herramientas destinadas a garantizar una orientación e intermediación laboral más ajustada a la realidad del mercado laboral andaluz y de la fuerza productiva disponible se consigue con la ordenación y tratamiento de la información con la que se cuenta o se accede desde el servicio público de empleo. La ordenación y tratamiento de dicha información, dirigida a ofrecer un asesoramiento personalizado, prospectivo y dinámico, ofrece como producto una serie de herramientas, aplicaciones o instrumentos, denominados casos de uso, que lo hacen posible.

**OO.1.8 Realizar la prospección permanente del mercado de trabajo y proporcionar información**



**puntual y actualizada.**

Avanzar en el conocimiento del mercado de trabajo, así como las dinámicas que se producen en el mismo es crucial, tanto para la definición de programas y servicios que se adecuen a las necesidades de dicho mercado, como por parte de las personas demandantes y oferentes de empleo para tomar las decisiones más adecuadas, en un contexto de transparencia, y propiciar que se alcance el equilibrio en el mercado de trabajo.

El Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo de Andalucía (Observatorio Argos) es un servicio de información del SAE que proporciona información cuantitativa y cualitativa sobre factores claves para la definición, desarrollo y ejecución de las Políticas Activas de Empleo en la Comunidad Autónoma Andaluza, permitiendo el diseño de planes, actuaciones y programas acordes a los cambios que se producen en el escenario económico, social y laboral y, sobre la base, del análisis cualitativo de las estadísticas obtenidas y explotadas por el sistema.

La prospección del mercado de trabajo es una herramienta clave para conocer el mercado laboral y/o las oportunidades de empleo, de tal forma que se dispone de una mayor información a la hora de favorecer los procesos de orientación profesional e intermediación laboral.

**ACT.1.8.1 Aumentar el grado de conocimiento sobre el mercado laboral de Andalucía.**

A través del Observatorio Argos (Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo), el Servicio Andaluz de Empleo incrementará su información, datos y conocimientos en materia de detección, identificación y diagnóstico de los desequilibrios de la oferta y demanda de empleo. Asimismo, Argos va a permitir disponer de mayor información y datos sobre los yacimientos de empleo, las ocupaciones y profesiones emergentes y aquellas que tienden a desaparecer, así como la relación formación-empleo y su grado de adaptación efectiva, la cualificación, las profesiones, perfiles y competencias profesionales en el sistema productivo, para la ayuda a la toma de decisiones en materia de las distintas políticas de empleo.

**OE.2 Mejorar la activación y empleabilidad, con especial atención a colectivos prioritarios.**

**OO.2.1 Ampliar el ámbito de prestación de servicios para la formación y para el empleo sectorial de las Escuelas de Formación.**

La Red de Escuelas de Formación del SAE está conformada por once centros formativos de carácter sectorial, cuyo objetivo prioritario es la mejora de la empleabilidad de la población activa, a través de la cualificación profesional en las competencias que demanda el mercado laboral.

La planificación de actividad de la Red de Escuelas SAE para la anualidad 2024 se aborda sobre la base de un modelo formativo perfectamente consolidado (evidenciado por el hecho de que cinco de las once Escuelas tienen la calificación de Centros de Referencia Nacional (CRN)) y que posibilita continuar en la línea de ampliar anualmente el ámbito de prestación de servicios para la formación y para el empleo.

En este contexto, la previsión es incrementar en 2024 el alumnado de la Red de Escuelas SAE.

**ACT.2.1.1 Incremento del catálogo de servicios a desarrollar por las Escuelas de Formación del SAE.**

El Servicio Andaluz de Empleo incrementa en 2024 el catálogo de servicios que desarrollan las Escuelas en el ámbito de la Formación Profesional.

En el marco que habilita la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, las Escuelas SAE se va a potenciar en esta anualidad, junto a la actividad formativa dirigida a personas demandantes de empleo, la formación para la mejora de las competencias



profesionales de personas trabajadoras ocupadas en los sectores vinculados a la actividad de las Escuelas.

**ACT.2.1.2 Dotar a las Escuelas de recursos para la innovación en formación y empleo sectorial.**

Destaca en 2024 el papel que van a desarrollar las Escuelas SAE en materia de investigación e innovación en el ámbito de la Formación Profesional para los sectores vinculados a la Red de Escuelas - la artesanía, la orfebrería y joyería, la producción de carpintería y mueble, la industria extractiva de la piedra natural, y la hostelería e industria del ocio-. Esta línea de actividad se va a desarrollar, a nivel nacional, de manera complementaria a la que realizan las Escuelas SAE calificadas como CRN.

El objetivo final es posibilitar una actualización permanente de la oferta formativa sectorial que imparten las Escuelas SAE, incorporando en ella con carácter experimental, la cualificación en nuevas competencias profesionales que van a ser demandas en el mercado laboral a corto y medio plazo.

En este contexto se avanzará en la incorporación de las nuevas tecnologías en la actividad de las Escuelas, reforzando la formación obtenida por el alumnado vinculada a certificados de profesionalidad, junto con prácticas profesionales no laborales complementarias. Así mismo, se continuará con el diseño de programas de nuevas especialidades formativas para su inclusión en el catálogo nacional con la finalidad de la permanente conexión entre oferta formativa en los sectores de referencia y la colaboración con las empresas de estos sectores en contratos de formación en alternancia.

**ACT.2.1.3 Desarrollo de la Red de Centros de Referencia Nacional en Andalucía para la formación y empleo sectorial.**

En 2023 se inició un nuevo marco de planificación para el periodo 2023-2026 de la actividad de los cinco Centros de Referencia Nacional en Andalucía.

El objetivo marcado para el periodo planificado es complementar a través de los CRN, con la participación directa de los agentes sociales y económicos sectoriales de ámbito nacional, la actividad de las Escuelas desarrollada en el ámbito de la investigación y experimentación, con la finalidad de posibilitar una perfecta conexión entre la oferta formativa y la demanda de nuevas competencias profesionales de las empresas pertenecientes a los sectores de referencia, en virtud de su condición de estratégicos para la economía.

En 2024, se elaborarán y ejecutarán los Planes de Trabajo anuales de los cinco Centros de Referencia Nacional en Andalucía, con una apuesta por la innovación e investigación, la creación de redes y la identificación de buenas prácticas, en el ámbito nacional e internacional, para la mejora de los sistemas de la Formación Profesional sectorial de referencia.

**ACT.2.1.4 Aumento de la Red de Centros de Referencia Nacional en Andalucía.**

En línea con la actuación precedente, se continuará impulsando en 2024 la ampliación de la Red andaluza de Centros de Referencia Nacional y en consecuencia se mantiene el objetivo de creación en Andalucía del sexto CRN en la Escuela de Artesanos de Gelves, especializado en las áreas de vidrio y cerámica.

**ACT.2.1.5 Fomento de la evaluación y acreditación de competencias profesionales en el mercado laboral.**

En 2024, las Escuelas calificadas como CRNs y la Escuela de Gelves como centro asociado al CRN de



Artesanía participarán en el proceso de acreditación oficial de unidades de competencias profesionales que forman parte de un Certificado de Profesionalidad, adquiridas por experiencia laboral o vías no formales de formación, previa evaluación de las mismas. Con ello, la oferta formativa de la Red de Escuelas respondiendo así a las necesidades de la población activa de nuestra Comunidad y las empresas.

#### **OO.2.2 Promover la gestión de servicios y programas de orientación e inserción dirigidos a las personas demandantes de empleo inscritas**

Los programas destinados a la orientación e inserción tienen una incidencia directa sobre las posibilidades de aumento de la población ocupada, por cuanto los primeros mejoran la empleabilidad de las personas a través de la dotación de instrumentos y recursos que apoyen el acceso al empleo y los segundos, mediante el desarrollo profesional con su correspondiente adquisición de competencias transversales y técnicas. Todo ello tiene como consecuencia que se continúe contemplando este objetivo operativo en la actividad normal del SAE, que además se desarrolla a través de programas altamente consolidados en Andalucía.

##### **ACT.2.2.1 Desarrollo y ejecución del Programa de Orientación Profesional.**

La Red Andalucía Orienta y los Programas de Orientación Profesional son los principales vehículos para la prestación de servicio de orientación profesional en Andalucía. La red está integrada por Unidades de Orientación distribuidas por todo el territorio de Andalucía, definidas como el conjunto de recursos humanos, materiales y metodológicos a través del cual se realizan y gestionan las acciones de los programas de Itinerarios de Inserción, Orientación Profesional y Acompañamiento a la Inserción. Cada unidad de orientación está dirigida a la atención de un colectivo concreto de personas desempleadas, así, hay unidades dirigidas a atender a personas desempleadas en general y otras dirigidas a atender a personas desempleadas con especiales dificultades para la inserción.

Los programas de Orientación y Acompañamiento están regulados por el Decreto 85/2003, la Orden de desarrollo de 24 de septiembre de 2016 y la Orden de bases reguladoras de 18 de octubre de 2016, que establece el procedimiento de subvención en concurrencia competitiva para la ejecución de los programas.

##### **ACT.2.2.2 Desarrollo y ejecución del Programa de Acompañamiento a la inserción.**

El Programa de Acompañamiento a la Inserción, tiene por objeto promover la consecución de la inserción laboral, a través de un apoyo intensivo de las personas desempleadas de larga duración o con discapacidad. El Acompañamiento se desarrolla en Unidades de la Red Andalucía Orienta que cuentan con personal técnico especializado para el desarrollo de este programa. Este apoyo consiste en acciones de asesoramiento, tutoría y seguimiento personalizado, contempladas en su Itinerario Personal de Inserción, en las tareas relativas a su candidatura a ofertas de empleo y, en el caso de personas con discapacidad, en las etapas iniciales de su incorporación a un puesto de trabajo durante un periodo que no supere los seis meses.

##### **ACT.2.2.3 Desarrollo y ejecución del Programa de Experiencias Profesionales para el Empleo**

El objetivo del programa es proporcionar a las personas desempleadas usuarias del Programa Andalucía Orienta, que se encuentran desarrollando un itinerario personalizado de inserción, prácticas no laborales en empresas andaluzas, con tutorías que faciliten el acercamiento al mundo laboral y proporcionen el conocimiento de los hábitos, prácticas y valores propios de los entornos laborales a los que la persona



demandante aspira y que son de una duración entre 3 y 9 meses.

**ACT.2.2.4 Convocatoria de proyectos integrales de Jóvenes.**

Programa destinado al desarrollo de Proyectos Integrales que incluye acciones de atención para el empleo (formación y orientación laboral) y acciones para la inserción de personas pertenecientes a colectivos vulnerables. Las acciones de atención son obligatorias para el 40% de las personas participantes que previamente tengan la consideración de persona atendida.

**ACT.2.2.5 Convocatoria de proyectos Alma Jóvenes.**

Esta medida tiene un doble objeto, por un lado promover la adquisición de habilidades conocimientos y experiencia de aprendizaje mejorando la confianza en sí mismos y facilitando la integración en la sociedad y, por otro, favorecer la inserción en el mercado laboral, en una acción formativa o en el sistema educativo de las personas jóvenes andaluzas de 18 a 29 años, ambos inclusive, e inscritas en Garantía Juvenil que se encuentran en situación de desventaja social (que ni trabajan, ni estudian, ni reciben formación).

**OO.2.3 Promover la intermediación para la movilidad sectorial, funcional y geográfica.**

Andalucía, como miembro de la red de cooperación de los Servicios de Empleo Europeos (Red EURES), sigue estableciéndose en el territorio, como un instrumento clave para el seguimiento de la movilidad, el apoyo a la libre circulación e integración de los mercados europeos de trabajo. En la Comunidad Autónoma de Andalucía, la Red cuenta con personal especializado en todas las provincias.

Entre las actuaciones a seguir desarrollando en 2024 cabe señalar:

- El asesoramiento y apoyo personalizado a personas trabajadoras y a empresas.
- La organización y/o difusión de procesos de selección de ámbito europeo.
- La participación y/o diseño y desarrollo de jornadas de empleo en otros países y en Andalucía.
- La puesta en marcha de nuevos instrumentos digitales y formativos que faciliten la continua actualización y conocimiento del personal que presta servicios EURES para una mejora en la prestación de servicios a la ciudadanía andaluza.

**ACT.2.3.1 Atención a las personas demandantes de empleo en las necesidades de asesoramiento y cobertura de vacantes en el ámbito europeo**

En el marco de este objetivo se contemplan aquellas actuaciones de promoción de la intermediación para la movilidad sectorial, funcional y geográfica a través de EURES Transfronterizo Andalucía-Algarve (EURES-T), consorcio formado por el SAE y el servicio público de empleo portugués en el Algarve (IEFP), junto con las principales organizaciones sindicales y patronales, entidades territoriales, universidades y centros de formación de ambos territorios; y a través de EURES en Andalucía, como red de cooperación de los Servicios de Empleo Europeos (Red EURES) para el seguimiento de la movilidad, el apoyo a la libre circulación e integración de los mercados europeos de trabajo.

**ACT.2.3.2 Atención a empresas en las necesidades de asesoramiento y cobertura de vacantes en el ámbito europeo.**

El Servicio Andaluz de Empleo, como miembro de la red EURES, sigue trabajando en la mejora de los servicios a las empresas, presentes a nivel europeo o local con interés por la contratación de personas de



Andalucía y/o de otros países del ámbito europeo, proporcionando sistemas informáticos de ámbito europeo más competentes, que permitan la difusión de las ofertas de trabajo y búsqueda de candidaturas. De igual forma el personal EURES presta apoyo logístico, información sobre aspectos legales y prácticos, de seguridad social, de contratación laboral, sobre organismos competentes en otros países, etc. ligados a la movilidad laboral.

**ACT.2.3.3 Promoción de la atención del servicio de intermediación transfronterizo por las entidades empleadoras.**

La Asociación EURES Transfronterizo Andalucía-Algarve se estructura sobre una estrategia de dar a conocer la red EURES, los servicios especializados EUREST y las oportunidades de empleo que ofrece la región vecina a través de una red de prescriptores en el territorio que están en contacto a diario al colectivo objetivo (personas desempleadas, trabajadoras, estudiantes y empleadoras).

Forma parte de esta estrategia el innovador programa de acercar los servicios EUREST AA a empresas fronterizas de Andalucía y el Algarve a través de los asesorías y gestorías de empresas. Esta actividad que lidera la ACT Eurociudad del Guadiana inició en octubre su fase de diseño y ha sido durante el primer semestre de 2023 su consolidación, para emitir sus resultados en el próximo año 2024. Los servicios EUREST AA en los ámbitos profesionales, donde se registran y perciben los verdaderos obstáculos en el ejercicio de la actividad económica transfronteriza, puede significar que exista un número de usuarios importantes, para casos de informaciones relevantes de utilidad en el territorio fronterizo.

**OO.2.4 Colaborar con las Agencias de Colocación.**

Este objetivo consiste en la colaboración de las agencias adjudicatarias con el Servicio Andaluz de Empleo para la realización de acciones de inserción laboral, orientación profesional y formación dirigidas a jóvenes desempleados y parados de larga duración de todas las provincias de Andalucía, que serán remitidas por el citado organismo a las 2 agencias de colocación adjudicatarias de los cuatro lotes del contrato.

Se derivan 4.000 demandantes y el plazo de duración de los contratos es de 24 meses, prorrogable otros 24.

**ACT.2.4.1 Colaboración público privada entre el Servicio Andaluz de Empleo y las agencias de colocación.**

Para los datos se ha supuesto que el contrato se prorroga otros 24 meses desde febrero de 2023. Se ha estimado que la distribución de los indicadores por sexo es del 60% hombres y 40% mujeres, salvo el indicador de Inserciones verificadas que se ha contemplado un porcentaje del 40% hombres y 60% mujeres. Es decir, los mismos porcentajes que se han previsto en el Plan de Acción Anual de 2022.

**OE.3 Potenciar la atención integral a personas y empresas a través de la cartera de servicios.**

**OO.3.1 Avanzar en la gestión integral de la demanda de empleo y/o servicios y atender las necesidades de información de las personas.**

El acceso al Servicio Andaluz de Empleo se efectuará principalmente a través de la auto-inscripción de la persona demandante de empleo, con la posterior elaboración del Perfil Individualizado de la persona mediante un proceso de atención integral en el marco del modelo de gestión del SAE (MGI), que permita la evaluación y actualización curricular de la persona para la mejora de su empleabilidad.



Dicha evaluación requerirá el uso y apoyo en las nuevas herramientas de perfilado para la identificación de la situación de partida de la persona demandante, de sus competencias, formación, experiencia profesional, expectativas y necesidades de forma transversal en una atención personalizada e integral.

En el caso de colectivos prioritarios y/o específicos que requieran una atención más especializada, se habilitarán los protocolos necesarios para el desarrollo de dicha atención bien directamente, a través de las oficinas de empleo, o bien a través de aquellas entidades, públicas o privadas, colaboradoras para ello. Así como la atención y evaluación de cualquier situación de interseccionalidad, tal y como establece el artículo 56 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

La atención prestada implicará no sólo facilitar el acceso a la información necesaria para la mejora de la empleabilidad y el acceso a los servicios consensuados sino el asesoramiento y tutorización integral de forma continuada, para el desarrollo de un itinerario o Plan Personalizado de Actuación en las Oficinas de Empleo del SAE, en caso necesario. Los servicios que se concreten en el itinerario quedarán formalizados y comprometidos a través de un Acuerdo de Actividad, suscrito entre la persona demandante y el SAE.

Por último, la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, recogerá para su implementación, los servicios garantizados previstos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo que deberá ser regulada reglamentariamente. Asimismo, de acuerdo a la citada Ley, sin perjuicio de recibir una atención presencial personalizada e inclusiva, para garantizar la provisión continua de los servicios propios del Sistema Nacional de Empleo, está previsto avanzar en el diseño, adicionalmente y con carácter accesorio, de una cartera digital de servicios, asegurándose la plena accesibilidad y la no discriminación en la utilización de esta herramienta tecnológica.

#### **ACT.3.1.1 Inscripción y atención a la demanda.**

La inscripción de la demanda es el proceso mediante el cual una persona adquiere la condición de demandante de empleo y/o servicios en el Servicio Andaluz de Empleo, quedando su demanda en situación de alta en el mismo.

Para agilizar y dar más autonomía a las personas que quieren inscribirse por primera vez se ha creado el formulario de autoinscripción, donde pueden incluir los datos que consideren necesarios para su demanda. Este formulario está disponible a través de Área de gestión web y en breve lo estará en la APP. Esta funcionalidad se une así a otras como la solicitud de cita previa, tanto para apoyar a la persona en el proceso de autoinscripción, como para el resto de gestiones, tal como se venía haciendo hasta ahora. También se pone a disposición de la ciudadanía la posibilidad de solicitar cita a través del servicio telefónico en un amplio horario (de 8:00 a 20:00 h) y de forma sencilla y rápida, asegurando una atención especializada, con los máximos niveles de calidad dentro del marco de la Norma UNE-EN-ISO 9001.

Esta cita previa, podrá ser telefónica o presencial, atendiendo a las necesidades de la personas demandantes o las actuaciones específicas a realizar.

Disponer de una información completa, correcta y actualizada sobre las personas inscritas en el Servicio Andaluz de Empleo es uno de los pilares básicos para la definición del perfil profesional de las personas demandantes de empleo y/o servicios y, ello va a repercutir directamente en el ajuste de los procesos de intermediación y su participación en los distintos programas de políticas activas de empleo. Por ese motivo se está implantando un nuevo modelo integrado que va a permitir dar un trato más personalizado y valioso a las personas demandantes.

#### **OO.3.2 Mejorar la relación con las entidades empleadoras y gestionar la oferta de empleo existente en**



**el mercado laboral.**

Adecuarse a las necesidades del sector empresarial de la Comunidad Autónoma de Andalucía constituye otro pilar básico para el diseño y ejecución de las Políticas Activas de Empleo, pues éstas determinan la oferta de empleo en el mercado de trabajo. Por ello, atender las necesidades de las empresas en materia de recursos humanos, y sus obligaciones legales, constituye un objetivo esencial del SAE, en su labor de agente para la intermediación laboral.

**ACT.3.2.1 Gestión de puestos de trabajo ofertados a través del Servicio Andaluz de Empleo.**

El Servicio Andaluz de Empleo gestiona la Intermediación Laboral como un servicio público y gratuito que garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la no discriminación y la plena transparencia en su funcionamiento. El procedimiento de gestión de ofertas de empleo del Servicio Andaluz de Empleo se estructura en las siguientes fases: Solicitud, por parte de la entidad empleadora, una oferta de empleo, cumplimentación del formulario, con la definición del perfil requerido, validación de la oferta, y publicación de la misma, a través de la difusión o de mecanismos de búsquedas, gestión de candidaturas, comprobación de idoneidad, comprobación de disponibilidad, seguimiento y conclusión de la oferta.

**ACT.3.2.2 Atención a las necesidades de recursos humanos de las empresas a través de gestión de la ofertas de empleo difundidas.**

Como Servicio Público de Empleo, el SAE intermedia en el mercado laboral poniendo en contacto a entidades empleadoras, tanto privadas como públicas, con personas demandantes de empleo. Este servicio, sin coste alguno para ambas partes, permite a las empresas acceder a una amplia base de datos de demandantes para cubrir sus vacantes, contando además con el soporte de personal técnico de empleo, especializado, que puede orientarle y asistirle durante todo el procedimiento.

La revisión y actualización que se está llevando a cabo en el proceso de gestión de ofertas de empleo, en línea con el nuevo Modelo de Gestión Integral, tiene como uno de sus principales objetivos, el incremento del volumen de ofertas en los que el SAE intermedia. Para ello, se está rediseñando un procedimiento que facilita a las empresas la publicación y gestión de sus ofertas de empleo, a través de tres modalidades diferenciadas (autogestión, con apoyo y singular) y que se espera esté disponible durante el primer trimestre de 2024.

**ACT.3.2.3 Atención a las necesidades de información y asesoramiento por parte de las empresas.**

El SAE facilita a las empresas información y/o asesoramiento en materia de empleo. Tanto sobre programas, incentivos y subvenciones para el fomento del empleo de la propia Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, como de otros organismos autonómicos o nacionales.

Este servicio, que se presta, tanto de forma reactiva, a solicitud de las propias empresas, como proactiva, a iniciativa del Servicio Andaluz de Empleo es, por lo general, valorado de forma muy positiva por las entidades usuarias y en muchas ocasiones supone la primera toma de contacto entre la empresa y el SAE. En este sentido, buscamos que la empresa utilice los servicios que le podemos ofrecer tantas veces como sea necesaria, por lo que valoramos su fidelidad y por ello proponemos un indicador que mida aquellas empresas clientes que reciben dos o más servicios.

**ACT.3.2.4 Gestión de la comunicación de las contrataciones laborales.**

El Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los



contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de los medios telemáticos en relación con aquella, establece la obligatoriedad para las entidades empleadoras de comunicar a los Servicios Públicos de Empleo, en el plazo de los diez días hábiles siguientes a su formalización, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.

Con objeto de facilitar el cumplimiento de esta obligación por parte de las empresas, el Servicio Andaluz de Empleo asume la tarea de gestionar las autorizaciones administrativas para realizar este proceso, desarrollar y mantener las aplicaciones informáticas destinadas necesarias, así como mantener una coordinación y comunicación continua con el SEPE para el mantenimiento del sistema adecuado a las posibles variaciones de la norma.

#### **OE.4 Aumentar la activación laboral de las mujeres y su participación en el mercado de trabajo.**

##### **OO.4.1 Incrementar la participación de las mujeres en los programas de activación y mejora de la empleabilidad.**

Con este objetivo 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. Específicamente se impulsará su inclusión preferente en aquellas convocatorias que tengan como destinataria a la ciudadanía.

###### **ACT.4.1.1 Convocatoria de proyectos Alma mujeres**

Esta medida tiene un doble objeto, por un lado promover la adquisición de habilidades conocimientos y experiencia de aprendizaje mejorando la confianza en sí mismas y facilitando la integración en la sociedad y, por otro, favorecer la inserción en el mercado laboral, en una acción formativa o en el sistema educativo de mujeres con alta vulnerabilidad.

##### **OO.4.2 Desarrollar actuaciones para mejorar la empleabilidad e inserción laboral del número de mujeres víctimas de violencia de género.**

Con el objetivo general de conseguir un mejor posicionamiento laboral de las mujeres víctimas de violencia de género, a través de su participación en acciones de inserción socio laboral que les permita reforzar su empoderamiento y mejorar su empleabilidad, desde la Agencia se desarrollarán acciones de inserción sociolaboral para este colectivo en colaboración con otras entidades, que trabajen tanto en las competencias prelaborales como en su cualificación y mejora de la empleabilidad. Para ello, además, se contemplarán medidas complementarias y de apoyo en el ámbito personal y del cuidado.

Especial atención se prestará al papel de las empresas, desarrollando actividades tanto de sensibilización como de intermediación con ella; y, a su vez, se analizarán las causas del difícil acceso y mantenimiento en el empleo con el fin de disponer de elementos de juicio para el establecimiento de nuevas estrategias y metodologías de trabajo con las mujeres y con las empresas en las que desempeñan su trabajo.

Además, para poder ofrecer unos servicios de calidad y una atención especializada a estas mujeres, se impartirá una formación continuada a los y las profesionales que prestan orientación, servicios de asesoramiento directo en la red de recursos del SAE.

###### **ACT.4.2.1 Desarrollo de proyectos integrales de inserción destinados a mujeres víctima de violencia de género.**



Desarrollo de actuaciones que faciliten la inserción laboral y la mejora de empleabilidad de las mujeres mediante un proceso integral de atención en el que se desarrollen acciones de empleo destinadas a mejorar el desarrollo personal y la cualificación profesional de las mujeres, proveyéndolas de experiencia laboral y su posible inserción.



**AGENCIA DE GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA DE ANDALUCÍA**



## 1. COMPETENCIAS DE LA SECCIÓN

### 1.1 Competencias de la sección

La Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía (en adelante, AGAPA) tiene como finalidad la ejecución de las políticas orientadas a alcanzar los objetivos básicos previstos en el artículo 10.3.13º del Estatuto de Autonomía para Andalucía, es decir, la modernización, la planificación y el desarrollo integral del medio rural en el marco de una política de reforma agraria, favorecedora del crecimiento, el pleno empleo, el desarrollo de las estructuras agrarias y la corrección de los desequilibrios territoriales, en el marco de la política agraria comunitaria y que impulse la competitividad de nuestra agricultura en el ámbito europeo e internacional, y aquellas que les sean asignadas por la Consejería a la que se encuentra adscrita, así como la gestión de programas y acciones de fomento; de vigilancia e inspección; de prestación y gestión de servicios públicos; y de asistencia técnica, en materias agraria y pesquera.

Conforme a lo establecido en el artículo 52.2 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, la Agencia tiene personalidad jurídica pública y la consideración de Administración institucional dependiente de la Administración de la Junta de Andalucía.

Los Estatutos de la Agencia, aprobados por Decreto 99/2011, de 19 de abril, recoge la previsión legal enunciada, y concreta la misión de la misma en su Capítulo II "Funciones y competencias de la Agencia". Según el artículo 7 de los Estatutos, corresponden a la Agencia las siguientes funciones y competencias generales en relación con las asignadas a la Consejería a la que se encuentra adscrita, y en el marco de la planificación y coordinación efectuada por esta:

a) En materia de gestión de subvenciones y ayudas:

- \* La gestión y tramitación de expedientes de concesión de ayudas y subvenciones en las fases y términos que se establezcan en sus normas reguladoras.
- \* La realización de los controles administrativos necesarios para la gestión de ayudas y subvenciones, y el control de la condicionalidad.

b) En materia de inspección, vigilancia y control:

- \* La ejecución de las funciones de inspección y vigilancia relativas a la producción y sanidad animal y vegetal.
- \* La ejecución de las funciones de inspección y vigilancia relativas a la calidad agroalimentaria y sobre el funcionamiento de los mercados agrario y alimentario.
- \* El ejercicio de las labores inspectoras y de vigilancia de la actividad acuícola, marisquera y pesquera, lonjas y de cualquier actividad derivada de la ordenación del sector pesquero.
- \* La ejecución de cualesquiera otras funciones de inspección, vigilancia y control en materia agraria, pesquera y acuícola que le sean atribuidas.

c) En materia de laboratorios:

- \* La gestión de los laboratorios que intervienen en los procesos relativos a la producción agrícola y ganadera.
- \* La gestión de los laboratorios y centros de ensayo que intervienen en los procesos relativos a la calidad agroalimentaria.
- \* La gestión de los laboratorios de control de calidad de los recursos pesqueros.

d) En materia de promoción y comunicación:

- \* La ejecución de trabajos de promoción, comunicación y divulgación de contenidos informativos o de sensibilización relacionados con el ámbito agrario y pesquero y de desarrollo rural.
- \* La ejecución de actividades de fomento de la calidad de los productos agroalimentarios andaluces y participación en eventos promocionales.

e) En materia de infraestructuras agrarias, pesqueras, acuícolas y de desarrollo rural:



- \* La ejecución de obras así como, en su caso, la redacción de proyectos y la dirección facultativa de las mismas.
- \* La gestión material y explotación de fincas agrícolas y para experimentación, silos y otras instalaciones.
- \* El asesoramiento a comunidades de regantes en la gestión de recursos hídricos, sin perjuicio de las competencias que pudieran corresponder a la Consejería competente en materia de aguas y al organismo de cuenca correspondiente.
- \* El diseño y la ejecución de los proyectos de acondicionamiento de la franja costera andaluza mediante la instalación de arrecifes artificiales.f) En materia de formación, estudios, estadística y recursos tecnológicos:
- \* La gestión y control de los programas de formación exigidos por la normativa vigente para el ejercicio profesional, impartidos por entidades acreditadas por el Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica.
- \* La elaboración de estudios, estadística, información sobre precios agrarios, el desarrollo de técnicas de prospectiva, trabajos de cartografía e investigación oceanográfica.
- \* El desarrollo y el mantenimiento de sistemas y aplicaciones informáticas y telemáticas, así como de observación y detección, en materia agraria y pesquera, y en particular, de los sistemas integrados de información geográfica.
- \* La creación y transferencia de tecnología en el ámbito de actuación de la Agencia.

g) Las funciones que expresamente se le atribuyan en el Decreto de Estructura Orgánica de la Consejería a la que se encuentra adscrita o en cualquier otra disposición, dentro del ámbito determinado por su objeto y fines generales.

En este sentido, el Decreto 157/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural, en su disposición adicional segunda dispone que la actuación de las Oficinas Comarcales Agrarias, los laboratorios agroalimentarios y estaciones enológicas, de los laboratorios agroganaderos, del Centro Andaluz de Control de la Calidad y de los Recursos Pesqueros, del Complejo Agroalimentario Hacienda de Quinto y del Instituto Europeo de la Alimentación Mediterránea (IEAMED), será coordinado por la Dirección Gerencia de AGAPA.

h) La asistencia y el soporte técnico a la Consejería así como la ejecución de las encomiendas de gestión y de las delegaciones que le sean efectuadas por ésta o por cualquier órgano o entidad de la administración autonómica andaluza.

i) Asimismo la Agencia podrá realizar las funciones técnicas, complementarias y de auxilio en el ejercicio de sus competencias de la Consejería a la que está adscrita.

## 1.2 Estructura de la sección

El Decreto 157/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural, disponen en su artículo 2, apartado 2, que la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía se halla adscrita a la citada Consejería.

La organización general de la Agencia es, según el artículo 10 de los Estatutos (modificado por el Decreto 538/2012, de 28 de diciembre, por el que se aprueba la modificación de los Estatutos de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía aprobados por Decreto 99/2011, de 19 de abril) la siguiente:

Los órganos superiores de gobierno, dirección y ejecutivos de la Agencia son los siguientes:

- a) La Presidencia
- b) El Consejo Rector
- c) La Dirección Gerencia
- d) La Secretaría General

Asimismo, la Agencia se estructura funcionalmente mediante los órganos a que se hace referencia en el párrafo anterior, y las unidades organizativas necesarias para el desarrollo de sus funciones.



Para el ejercicio en el ámbito territorial provincial de las funciones y competencias que corresponden a la Agencia, las Delegaciones Provinciales de la Consejería a la que se encuentra adscrita actuarán como Direcciones Provinciales de la misma y asumen la gestión y tramitación de los asuntos y procedimientos relativos al personal funcionario y laboral de la relación de puestos de trabajo de la Junta de Andalucía integrados en la Agencia que específicamente se les delegue.

Tal y como se ha indicado anteriormente, la actuación de las Oficinas Comarcales Agrarias, los laboratorios agroalimentarios y estaciones enológicas, de los laboratorios agroganaderos, del Centro Andaluz de Control de la Calidad y de los Recursos Pesqueros, del Complejo Agroalimentario Hacienda de Quinto y del Instituto Europeo de la Alimentación Mediterránea (IEAMED), será coordinado por la Dirección Gerencia de AGAPA.

## 2. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LA SECCIÓN

La Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía (AGAPA) tiene como misión la ejecución de las políticas orientadas a alcanzar los objetivos básicos que le sea asignada por la Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural, así como la gestión de programas y acciones de fomento, de vigilancia e inspección, de asistencia técnica, de prestación y gestión de los servicios públicos, en materias agraria y pesquera.

La Agencia desarrolla sus fines en el marco de los planes y programas que determine la Consejería a la que está adscrita, la cual fijará los objetivos y directrices de actuación de aquella, efectuará el seguimiento de su actividad y ejercerá el control de eficacia y financiero, sin perjuicio de otras competencias que el ordenamiento jurídico le atribuya.

La visión de la Agencia es prestar servicios especializados e innovadores para el desarrollo y la modernización de Andalucía, en especial en los ámbitos rural, agrario, pesquero, agroalimentario, fomentando un desarrollo equilibrado y sostenible.

El Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía aprobó, el 21 de diciembre de 2020 el Contrato Plurianual de Gestión (CPG) para el período 2021-2024, que se configura como un instrumento clave de un modelo de gestión transparente y por resultados, conteniendo los compromisos que la Agencia asume en relación con los objetivos establecidos, los planes para lograrlos, los indicadores que permiten su evaluación y los recursos humanos, materiales y presupuestarios previstos para ello. Todo ello en relación con lo expresamente previsto en el artículo 72 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, así como en el Capítulo V de los Estatutos de la entidad, aprobados por Decreto 99/2011, de 19 de abril (BOJA nº83 de 29/04/2011).

El Contrato Plurianual de Gestión vigente conjuga dos aspectos básicos:

- La prestación de servicios especializados e innovadores que contribuyan a la modernización de nuestros sectores, en los términos establecidos por la Consejería y el impulso de iniciativas propias que contribuya, además de a lo anterior, a un desarrollo territorial sostenible e integrador, a través de su acercamiento a la ciudadanía del mundo rural a través de sus infraestructuras.
- La mejora continua de la Agencia, a través de una gestión eficiente de los recursos disponibles y la implantación de un nuevo sistema integral de gestión de calidad.

Por su parte, el Plan Anual de Acción, regulado de igual forma en el citado Capítulo V de los Estatutos, elaborado por la Dirección Gerencia, se convierte en el documento de detalle de dicho modelo de gestión, y con arreglo a las previsiones plurianuales del CPG y a las directrices y orientaciones de la Consejería en materia de Agricultura y Pesca, contiene los compromisos que la Agencia asume en relación con los objetivos a conseguir cada año y los recursos previstos para ello.

En línea con lo anterior, el PAA 2024 comprenderá el detalle de las actuaciones y tareas previstas para 2024 y los indicadores de gestión cuyo seguimiento periódico y de final de ejercicio permitirá verificar su cumplimiento. La aprobación del mismo corresponde al Consejo Rector de la Agencia y se prevé de forma paralela al presente



Presupuesto.

El Contrato se enmarca dentro de la Planificación Estratégica de la Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural, a la que está adscrita la Agencia, y en este contexto, la Agencia contribuirá, entre otros, a la consecución de los siguientes objetivos:

- Contribuir a la modernización del sector agrario y pesquero y de su tejido socio-económico asociado, a través de la prestación de servicios innovadores, la digitalización, el conocimiento y el asesoramiento especializado.
- Diseñar y desarrollar iniciativas innovadoras para potenciar la competitividad y sostenibilidad de la actividad agraria y pesquera y su industria asociada, un desarrollo territorial sostenible e integrador, en el marco de una nueva economía circular.
- Impulsar la modernización y la mejora continua de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía (AGAPA).
- Integrar la perspectiva de género en las actuaciones de la Agencia.

Las acciones que cumplimentarán la consecución de tales objetivos se llevarán a cabo desde las instalaciones físicas de la Agencia, sus oficinas centrales, provinciales, los Laboratorios adscritos y la Red de Oficinas Comarcales y Locales Agrarias integradas en la misma.

Con relación a las Oficinas Comarcales Agrarias, en cumplimiento de su compromiso sobre la modernización y mejora de los servicios que estas entidades prestan en el territorio, se aprobó en 2021 el Plan de Transformación de estas dependencias, que contiene una batería de acciones que se están desarrollando, utilizando para ello, parcialmente, fondos europeos del Programa Operativo de FEADER, PDR de Andalucía.

El compromiso con estas unidades administrativas comarcales, siempre de la mano de las políticas de apoyo al emprendimiento agrario, medioambiental y agroalimentario, implica favorecer el mantenimiento de núcleos poblacionales en el medio rural, prestando servicios de calidad y máxima cercanía a la ciudadanía y, en particular, al sector agrario, gracias al personal experimentado con el que cuentan, con una elevada cualificación profesional, en los que los conocimientos específicos se conjugan con sus aptitudes y habilidades personales.

Por su parte, con relación a los laboratorios agrarios, pesqueros y agroalimentarios, también se está llevando a cabo el plan de modernización, financiado de forma relevante con FEDER, que proporciona a la Red de un alto grado de excelencia, especialización y coordinación, incluyendo en la cartera de servicios todos los Alcances Acreditados que precisa la Consejería para cumplir con la normativa en materia de Control Oficial de la Cadena Agroalimentaria dentro de su ámbito competencial.

### **3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA SECCIÓN**

#### **OE.1 Contribuir a la modernización del sector agrario y pesquero y de su tejido socio-económico asociado**

En este objetivo se enmarcan los servicios y asistencia que la Agencia ofrece a la Consejería de diversa tipología en distintas materias, mediante la prestación de servicios especializados.

#### **OE.2 Desarrollar iniciativas innovadoras para la competitividad y sostenibilidad del sector**

En el marco de funciones atribuido a la Agencia, se ponen de manifiesto otras actuaciones, complementarias a las de la Consejería, que incrementan el valor añadido de su gestión, contribuyendo, asimismo al cumplimiento de los objetivos estratégicos de aquella. En este objetivo por tanto, se incluyen aquellas actuaciones definidas como propias.

#### **OE.3 Modernizar y mejorar la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía**

En este objetivo se recogen las actuaciones relacionadas con la modernización y mejora continua de la



organización, principalmente a través de la ordenación de los procesos, su digitalización y prestando la máxima atención a las personas trabajadoras para un mejor desempeño de su función.

#### **OE.4 Integrar la perspectiva de género en el ámbito de la actuación de la Agencia**

En el ámbito interno, la Dirección de Agencia da máxima prioridad al desarrollo del Plan de Igualdad de la Agencia, recientemente aprobado.

## **4. ESTRUCTURA ECONÓMICA DEL GASTO**

### **4.1 Breve explicación de la estructura del gasto**

La estructura del gasto de la Agencia presenta las variaciones que se exponen a continuación,

El capítulo 1, gastos de personal, es el capítulo con mayor peso porcentual dentro del presupuesto de la Agencia, produciéndose un significativo incremento respecto a 2023, tanto en los créditos autofinanciados, debido fundamentalmente a los incrementos retributivos previstos, la consideración de la tasa de reposición, y la dotación prevista para una mejora de la RPT dirigida a reforzar las funciones de inspección y control agrarias asignadas a la Agencia, como en los créditos cofinanciados por fondos europeos, en este caso, debido fundamentalmente a un cambio de criterio en virtud del cual el gasto del personal interino financiado hasta ahora por capítulo 6 pasa financiarse por el capítulo 1.

El capítulo 2 por su parte, continua con una senda de crecimiento, y se incrementa respecto a 2023 tanto en términos absolutos como relativos. La ligera disminución que se registra en los créditos autofinanciados, se compensa con un relevante incremento en los créditos cofinanciados de fondos europeos, especialmente por el FEMPA, debido por una parte, a la elegibilidad en el nuevo Programa del FEMPA 2021-2027 de los costes operativos relacionados con las funciones de inspección y control pesquera, que en el anterior marco financiero no lo eran, y por otra parte, a una propuesta de presupuestación más ajustada a la naturaleza real de los gastos, a fin de vencer la inercia de ejecutar el gasto cofinanciado por fondos europeos mediante créditos de capítulo 6, bajo el paraguas del proyecto de inversión.

Los créditos para subvenciones aumentan de forma relevante en el capítulo 4, debido a la puesta en marcha de una convocatoria de ayudas para la subsidiación de intereses de préstamos para circulante concedidos al amparo del Instrumento financiero del FEADER, si bien disminuyen en capítulo 7, en tanto sólo está previsto continuar con las actuaciones iniciadas en 2023 para concesión de subvenciones en especie a los ayuntamientos de La Palma del Condado y de Villalba del Alcor.

Sin embargo, los créditos del capítulo 6 experimentan un importante descenso, principalmente los cofinanciados con fondos europeos, en parte por lo explicado anteriormente en relación con los créditos del capítulo 2, y además, por el efecto que causa en la Agencia el cambio de marco financiero, que a una menor programación asignada en FEDER, viéndose afectadas actuaciones como la modernización de laboratorios, la renovación del parque móvil, y la participación en ferias internacionales de promoción de la calidad de los productos agroalimentarios, se suma la moderación del gasto que supone la puesta en marcha de nuevas operaciones cofinanciadas.

Los capítulos 3, y 8 no son significativos en la totalidad de gastos de la Agencia.

Con respecto al tipo de financiación, como se desprende de los comentarios anteriores, al contrario de lo que sucedía en el presupuesto para el ejercicio 2023, los fondos europeos pierden importancia relativa con respecto al total de tipos de financiación, mientras que la autónoma la gana.



<b>Capítulos</b>	<b>2024</b>	<b>%</b>
1 GASTOS DE PERSONAL	122.792.786	71,4
2 GTOS.CORRIENTES BIENES Y SERV.	21.981.714	12,8
3 GASTOS FINANCIEROS	3.000	
4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	596.495	0,3
5 FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS FONDOS		
<b>Operaciones Corrientes</b>	<b>145.373.995</b>	<b>84,5</b>
6 INVERSIONES REALES	24.983.402	14,5
7 TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	1.500.000	0,9
<b>Operaciones de Capital</b>	<b>26.483.402</b>	<b>15,4</b>
<b>OPERACIONES NO FINANCIERAS</b>	<b>171.857.397</b>	<b>99,9</b>
8 ACTIVOS FINANCIEROS	110.000	0,1
9 PASIVOS FINANCIEROS		
<b>OPERACIONES FINANCIERAS</b>	<b>110.000</b>	<b>0,1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>171.967.397</b>	<b>100,0</b>

#### 4.2 Resumen de las partidas cuantitativamente más importantes

En línea con años anteriores, las partidas cuantitativamente más relevantes responden a las actuaciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos estratégicos y operativos establecidos en el actual Contrato de Gestión Plurianual de la Agencia (en adelante C.G.P), cuya vigencia finaliza en 2024.

En este sentido, cabe destacar la inversión prevista con FEADER del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2022 para la reforma de las infraestructuras asociadas a las Oficinas Comarcales Agrarias (en adelante OCAS), en cumplimiento del Plan de Transformación de las OCAS aprobado por el Consejo de Gobierno en 2021, que ha permitido que se produzcan importantes avances en la modernización y mejora de los servicios prestados por estas en las zonas rurales de Andalucía.

Del mismo modo, mediante esos fondos también está previsto cofinanciar obras de remodelación de laboratorios de la red de laboratorios agroalimentarios y agroganaderos de Andalucía adscrita a esta Agencia, en coherencia con la estrategia marcada por el programa de trabajo para la modernización de laboratorios, mediante el que se pretende dar respuesta a los hitos marcados en el C.G.P. y correspondiente Plan de Acción, orientado al establecimiento de una auténtica red de laboratorios de control oficial agroalimentario, la reordenación de los servicios prestados, la dotación y especialización del personal, la mejora de infraestructuras y de recursos técnicos, bajo un enfoque de sostenibilidad y eficiencia energética, la mejora de los sistemas de gestión de calidad y la administración electrónica.

También es relevante el gasto previsto en la celebración de eventos dirigidos a facilitar la distinción y promoción en el mercado nacional e internacional de la calidad de los productos agroalimentarios y pesqueros de Andalucía, agrupados ante la marca gusto del Sur, marca creada mediante Decreto 153/2023, de 27 de junio, por el que se regula la marca "gusto del Sur" para productos agroalimentarios y pesqueros, y se crea el sistema de información del uso de la marca.

Finalmente resulta destacable la partida dedicada al apoyo al sector pesquero y de la acuicultura andaluza, a través del FEMPA del Programa para el marco financiero 2021-2027, que trae novedades en cuanto actuaciones elegibles en materia de control e inspección pesquera, lo que permitirá reforzar estas funciones a través de una mejora en sus recursos personales y tecnológicos.

## 5. PRINCIPALES NOVEDADES RESPECTO AL PRESUPUESTO VIGENTE



Sin perjuicio de que con carácter general el presupuesto para 2024 presenta una línea continuista, a fin de atender los objetivos estratégicos y operativos establecidos en el Contrato de Gestión Plurianual para el periodo 2021-2024, merecen especial atención algunas actuaciones novedosas, tales como las siguientes:

- Puesta en marcha de un plan de actuación para la optimización de la gestión de fincas y explotaciones agrarias adscritas a la Agencia;
- Apoyo en la tramitación de una convocatoria de subvenciones dirigidas a la subsidiación de intereses de préstamos para circulante solicitados por empresas del sector en el marco del Instrumento financiero cofinanciado con FEADER del PDR de Andalucía 2014-2022;
- Realización de actuaciones encaminadas a la mejora de la eficiencia energética y la eliminación de barreras arquitectónicas en edificios administrativos propios, en pro de servicios públicos sostenibles y más eficientes, cofinanciadas con el Programa del FEDER de Andalucía 2021-2027;
- Desarrollo territorial y potenciación de las relaciones internacionales a través de nuevos proyectos europeos, tales como los RAIA, HUMUS y AGROFORESTY, que si bien se iniciaron en 2023 alcanzarán una velocidad de cruce durante 2024.
- Impulso a proyectos de desarrollo y apoyo mediante las TIC a competencias y funciones propias de la AGAPA, tales como un sistema para la emisión, modificación y anulación automática de las tarjetas de identificación del personal inspector y controlador, el Desarrollo de una plataforma de gestión de contactos en el ámbito de la promoción, el mantenimiento y mejora de soluciones TIC para los proyectos de Biodistritos, Laboratorios Vivos, AF4EU, Registro de marcas, Asesoramiento Digital, nueva funcionalidad para certificación del FEMPA, etc...

## 6. COMENTARIOS A LA ESTRUCTURA FUNCIONAL DEL GASTO

La Agencia, desde sus inicios, desarrolla sus actuaciones y competencias en un único programa presupuestario, el 71X Gestión Agraria y Pesquera.

Programa	2024	%
71X GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA	171.967.397	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>171.967.397</b>	<b>100,0</b>

### PROGRAMA 71X- GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA

#### 6.1 Diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública

El programa de gestión agraria y pesquera 71X, implica reforzar aquellas actuaciones dirigidas por la Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural que incidan directamente en la articulación y diversificación de la actividad productiva en el territorio para la creación de empleo y riqueza, y en definitiva, mejorar las condiciones de vida en el medio rural y pesquero reduciendo las desigualdades de género. Este refuerzo se atribuye a la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía que, en su condición de Agencia de Régimen Especial, desarrolla sus funciones, bajo la planificación de la Consejería de adscripción, con autonomía de gestión y su propia Organización, salvo contadas excepciones.

Los sectores agrícola, ganadero, pesquero y agroindustrial de Andalucía se encuentran, por su propia localización, íntimamente ligados a su medio rural y costero. En este medio físico, el sector agroalimentario, entendiendo como tal la agricultura, la ganadería, la pesca, la acuicultura, y sus industrias asociadas, tiene como principal función el abastecimiento de alimentos.



Además de responder a esta necesidad básica de primer orden de la sociedad, constituye un motor primordial para la economía andaluza, empleando en torno al 10% del total de ocupados en Andalucía. Según las cifras de la Contabilidad Regional de Andalucía, su aportación al Valor Añadido Bruto andaluz es de alrededor del 9%, porcentaje que asciende al 16% si se incluyen también en su cálculo las industrias proveedoras de insumos, así como las actividades de transporte y distribución relacionadas.

El sector agroalimentario desempeña un papel clave en el medio rural sobre el que se asienta, fijando población como principal fuente de generación de empleo y determinando en gran medida la estructura socioeconómica y ambiental de sus pueblos.

- \* Por un lado, sus actividades productivas, directamente imbricadas en el territorio, repercuten en sus recursos naturales: agua, suelo, biodiversidad y paisaje.
- \* Por otro, modelan ecosistemas de alto valor natural generadores de bienes y servicios, públicos y privados, como resultado directo de una intervención sobre el medio.

La última PAC ha finalizado con la campaña 2022-2023 y la nueva PAC se aplicará a partir de la próxima campaña 2023-2024. Con esta reforma de la PAC se pretendería:

- \* Mantener un apoyo a la renta de las explotaciones que facilite su viabilidad y resiliencia.
- \* Un mayor nivel de ambición en cuanto al medio ambiente y la acción por el clima, contribuyendo a los objetivos del Pacto Verde Europeo: Reducir el uso de pesticidas de síntesis químicos, de fertilizantes y antimicrobianos, aumentar la superficie de agricultura ecológica, proteger y recuperar la biodiversidad (polinizadores y elementos de paisaje de alta diversidad) y ampliar la banda ancha en las zonas rurales y remotas.
- \* Un trato más equitativo mediante una mejor orientación de las ayudas hacia las pequeñas y medianas explotaciones familiares.
- \* La puesta en funcionamiento de un amplio conjunto de medidas para aumentar la renta de mercado: inversiones, innovación, formación y asesoramiento, así como un esfuerzo decidido por facilitar la incorporación de jóvenes y la reducción de la brecha de género en el sector.

Por tanto, esta nueva PAC debería permitir al sector agrario y al medio rural dar una respuesta equilibrada a sus necesidades económicas, sociales y medioambientales, teniendo en cuenta, además, el contexto en que el mismo se encuentra, donde no se ha solucionado la mayor parte de los problemas por los que atraviesa este sector, tales como los elevados costes de producción, el desequilibrio de la cadena agroalimentaria, la competencia desleal de países terceros, con normas mucho más laxas o inexistentes que las exigidas en Europa, o los ataques injustificados a la actividad, como la reciente protagonizada por el sector de la fresa. No hay que olvidar que el sector andaluz:

- \* Contribuye a fijar la población en el territorio (el 85% de los beneficiarios vive a menos de 20 kilómetros de sus explotaciones), favorece la conservación del medio ambiente y genera riqueza (el 37% del Valor Añadido y Bruto del conjunto del Estado).
- \* Aglutina el 36% de la renta agraria de España, supone el 20% de toda la superficie agraria útil nacional y genera el 35% del empleo agrario nacional (y más del 10% del empleo total de nuestra región).

Estas cifras son el resultado de la actividad de las personas que están al frente de las explotaciones, que se garantiza gracias a la labor de vigilancia, control e inspección que desarrolla la Agencia en todo el territorio andaluz y velando por el cumplimiento de la normativa y los requisitos necesarios para la percepción de las ayudas asociadas. En 2024 está previsto un incremento de esta labor, por distintas circunstancias, tales como el cambio de exigencias de la nueva PAC o las consecuencias del cambio climático.

Del mismo modo, la promoción de la calidad de los productos agroalimentarios de Andalucía contribuyen a que el sector se consolide como uno de los más importantes de España y de la Unión Europea, ocupando puestos de liderazgo en sostenibilidad, exportaciones y calidad.

Por otra parte, la elaboración de estudios, estadísticas, análisis prospectivos, documentación, actividades relacionadas con el ámbito de la consultoría especializada, constituye un elemento esencial a la hora de facilitar la



toma de decisiones en la actualidad, dado el período de transición entre un modelo de política agraria y otro y la necesidad de elaborar marcos normativos y nuevas bases reguladoras.

Otra de las prioridades de 2024 será continuar con la mejora de la atención a la ciudadanía a través de las Oficinas Comarcales Agrarias (OCA), integradas en la Agencia, conforman un servicio de proximidad al sector agroalimentario andaluz a través de una red de 60 dependencias en toda Andalucía que cuenta con personal especializado (más de 1.000 personas) en materia de gestión agrícola y ganadera. Las OCA permiten profundizar en el conocimiento de las necesidades propias del territorio, promocionar las políticas agrarias y pesqueras y gestionar el desarrollo de planes y programas diseñados desde la Administración regional. Durante este ejercicio se tiene previsto acometer obras de modernización bajo criterios de sostenibilidad que mejorarán la calidad del servicio prestado y la eficiencia de las mismas.

Bajo el principio de sostenibilidad también se enmarcan las actuaciones previstas en el programa de modernización de los laboratorios adscritos a la Agencia (Agroganaderos, Agroalimentarios, Estaciones Enológicas y el laboratorio de Control de la Calidad de los Recursos Pesqueros), a través de los cuales, en gran parte, se desarrollan las competencias relacionadas, entre otras, con la inspección y control agroalimentarios, que dan soporte a las políticas establecidas en dicho campo, por los diferentes centros directivos de la Consejería. Básicamente, se pretende definir un nuevo modelo de gestión de laboratorios, mejorando los sistemas de coordinación. La importancia de la labor de estos centros es sustancial en cuanto al control de la sanidad animal, vegetal o la lucha contra el fraude, bastando como ejemplo los más de 5 millones de determinaciones analíticas con el fin de cumplir con los Programas Oficiales de Control e Inspección en diferentes ámbitos.

Por otro lado, en 2024 está previsto el inicio de actuaciones de los fondos correspondientes al nuevo período, 2021-2027. En concreto el FEDER y el FEMPA, por lo que en este ejercicio convivirán las actuaciones de cierre y liquidación del período anterior con las actuaciones de los nuevos, así como el impulso final a la ejecución de los fondos cuyo plazo de ejecución se extiende a 2025 (FEADER).

## **6.2 Objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del programa**

### **OE.1 Contribuir a la modernización del sector agrario y pesquero y de su tejido socio-económico asociado**

#### **OO.1.1 Desarrollar y consolidar servicios de consultoría especializada en la actividad agraria y pesquera**

La prestación de servicios de consultoría en la actividad agraria y pesquera constituye una de las actuaciones más relevantes de la relación entre Consejería y Agencia, gracias a la especialización del personal de la Agencia en estos sectores. Con esta actividad, se pone a disposición de la Consejería elementos de juicio para la adopción de las decisiones de ordenación de los sectores agrario, pesquero, agroalimentario y sobre el desarrollo rural en Andalucía.

##### **ACT.1.1.1 Análisis, documentación, estadística o planificación respecto de los sectores agroalimentario, pesquero o desarrollo rural**

Esta actuación comprende todos los proyectos relacionados con la prestación de un servicio de consultoría especializada y, en particular, el apoyo técnico al desarrollo de la política agraria y pesquera en estudios, estadísticas e instrumentos de planificación, relacionados con las competencias de la Consejería de adscripción.

Esta actuación integra la actividad de las OCA, a través de sus correspondientes proyectos y subproyectos.

##### **ACT.1.1.2 Asesoramiento técnico especializado a los sectores agrario, pesquero y acuícola.**



**agroalimentario y de desarrollo rural**

En esta actuación se engloba el asesoramiento especializado en las materias competencia de la Consejería de adscripción, bien a sus servicios centrales, bien a las delegaciones territoriales de la misma. Asimismo, se incluye la elaboración de estudios, trabajos prospectivos u análisis de coyuntura, así como el asesoramiento a sectores, realizado bajo la coordinación de los distintos centros directivos.

**ACT.1.1.3 Actuaciones de inspección o control para el cumplimiento de la normativa de sanidad animal, vegetal y agroalimentaria**

Esta actuación está integrada por los proyectos relacionados con la actividad de control ejercida por la Agencia, al amparo de los distintos planes establecidos por la Consejería de adscripción para velar por el cumplimiento de la normativa en las materias de su competencia, excepto la relacionada con las ayudas, que se define en otro objetivo operativo.

**ACT.1.1.4 Impulso a proyectos de carácter innovador y transferencia de conocimiento (compra pública innovadora, proyectos europeos)**

En esta actuación se pretenden englobar los proyectos que, a instancias de la Consejería de adscripción, se han definido para abordar iniciativas de carácter innovador o de transferencia del conocimiento, en el marco de sus funciones.

**ACT.1.1.5 Asistencia jurídica en la elaboración de normativa en materia agraria, pesquera, acuícola, agroalimentaria y de desarrollo rural**

Esta actuación recoge los proyectos de asesoramiento jurídico relacionados con la normativa en las materias que son competencia de la Consejería de adscripción, excepto la relacionada con las ayudas, que se incorpora en otro objetivo operativo.

**OO.1.2 Prestar asistencia técnica a la Consejería en gestión de ayudas agrarias, pesqueras, agroalimentarias y de desarrollo rural**

En este objetivo se recoge la asistencia especializada que presta la Agencia a los distintos centros directivos para la gestión de ayudas competencia de la Consejería, que deben desarrollar con la máxima eficiencia esta función. Estas ayudas están enfocadas, con carácter general, a la modernización y mejora de la competitividad y sostenibilidad de los sectores a los que se dirige.

**ACT.1.2.1 Apoyo jurídico en el procedimiento de diseño y elaboración de normativa en materia de ayudas**

Esta actuación se circunscribe al apoyo prestado desde la Agencia para la elaboración de la normativa de ayudas de la Consejería. En este caso, se agrupan por materias, para poder ofrecer una información agregada, que en la actuación siguiente irá detallándose por líneas concretas.

**ACT.1.2.2 Apoyo técnico y administrativo en la tramitación de ayudas**



Esta actuación recoge todas las actividades en las que la Agencia presta su asistencia en materia de tramitación de ayudas, desde la presentación de la solicitud hasta el pago de las mismas.

**ACT.1.2.3 Control de ayudas**

Incluye los controles relacionados con el cumplimiento de la normativa en materia de ayudas, y en particular, los controles sobre el terreno.

**ACT.1.2.4 Soporte técnico al Organismo Pagador de Fondos Europeos Agrarios**

En esta actuación se engloban, de forma diferenciada, los proyectos para la realización de las funciones de control y auditoría interna, por un lado, y, por otro, un proyecto dirigido a dar soporte administrativo al Organismo Pagador para el desempeño de sus funciones.

**ACT.1.2.5 Gestión de sistemas de información relacionados con las ayudas a la actividad agraria, pesquera y agroalimentaria**

Esta actuación recoge los proyectos relacionados con la gestión, mantenimiento o explotación de los distintos sistemas de información existentes para la gestión de las ayudas.

**OO.1.3 Atender las necesidades de promoción, información y comunicación en los ámbitos agrario y pesquero**

Apoyar la gestión de la comunicación y divulgación de contenidos informativos relacionados con el ámbito agrario y pesquero. Al tratarse la promoción, como una actuación de especial trascendencia, tanto para la Consejería, como para los sectores a los que se dirige, se cuenta con la experiencia y la especialización de la Agencia para organizar la participación andaluza en Ferias, Congresos, Jornadas y demás actuaciones de promoción.

**ACT.1.3.1 Asistencia técnica a la planificación, organización y participación en actividades de promoción, principalmente agroalimentarias**

Se incluye en esta actuación las actividades de promoción de los sectores que son competencia de la Consejería de adscripción y, en particular, las realizadas bajo la dirección y coordinación de la Dirección General de Industrias Agroalimentaria, Innovación y Desarrollo Rural, de cuya planificación depende el desarrollo de esta actuación.

**ACT.1.3.2 Asistencia técnica relativa a la comunicación, divulgación de contenidos e información, en particular, agroalimentarias**

En esta actuación se engloban los proyectos a través de los cuales se atienden las solicitudes de información de diversa procedencia, así como los proyectos dirigidos a la contratación de medios, espacios o cualquier otro servicio dirigido informar a la ciudadanía, en su sentido más amplio, principalmente, pero no de forma exclusiva, en materia agroalimentaria. En el marco de la presente actuación, deberá prestarse especial atención a la integración de la perspectiva de género.

**OE.2 Desarrollar iniciativas innovadoras para la competitividad y sostenibilidad del sector**



### **OO.2.1 Modernizar y digitalizar las oficinas comarcales agrarias**

En marzo de 2021, el Consejo de Gobierno tomó conocimiento del plan para la modernización y mejora de los servicios prestados por las OCA de Andalucía elaborado por la Agencia. En 2024 está previsto finalizar alguna de las actuaciones de mejora de edificios y equipamientos planificadas e iniciar otras, de singular relevancia, así como, la definición de los servicios que deben de prestar las OCA bajo un enfoque de mejora en la prestación de los servicios públicos.

#### **ACT.2.1.1 Transformación del servicio público prestado por las oficinas comarcales agrarias, con un enfoque de calidad y simplificación**

A través de los proyectos incluidos en esta actuación se persigue transformar la prestación de servicios por parte de las OCA, bajo un enfoque de calidad y simplificación administrativa, mediante el aprovechamiento de herramientas y canales digitales. Estos proyectos están dirigidos a que las OCA contribuyan de forma efectiva a vertebrar el territorio y favorecer un desarrollo territorial sostenible e integrador, mediante la prestación de un servicio público cercano, ágil y que potencie la comunicación de la Administración con el medio rural. Está relacionado, de manera fundamental, con las fortalezas que las OCA presentan y que deben potenciarse.

#### **ACT.2.1.2 Refuerzo de los recursos materiales con los que cuentan las oficinas comarcales agrarias**

En 2024 está previsto finalizar algunas actuaciones relevantes en edificios y equipamientos e iniciar otros proyectos, que redundarán en una mejor atención a la ciudadanía, incorporando criterios de sostenibilidad y accesibilidad.

### **OO.2.2 Modernizar y gestionar los laboratorios agroganaderos, agroalimentarios y de la calidad de los recursos pesqueros de Andalucía**

Desde la creación de la Agencia se han realizado esfuerzos considerables por aunar la gestión de los recursos asignados a los laboratorios y mejorar los sistemas de coordinación. Sin embargo, la falta de sistematización y de una verdadera hoja de ruta que estableciera las prioridades, nos sitúan ante la necesidad de definir un nuevo modelo a través de un documento de planificación, que permita, como primer objetivo, adecuar las estructuras existentes a las necesidades presentes y futuras, para alcanzar y mantener las mayores cotas de excelencia y reforzar así los niveles de protección de los consumidores desde la perspectiva de la seguridad alimentaria y el control del fraude, desde los primeros eslabones de la cadena alimentaria.

Este nuevo modelo se aprobó a final de 2022, inició su implantación a partir de 2023, y continuará durante los ejercicios 2024 y 2025, al tratarse de una verdadera transformación en la búsqueda de la excelencia en la gestión.

Las líneas de actuación definidas abarcan desde la reordenación y especialización, con la consiguiente racionalización de los Laboratorios existentes, la modernización de las dependencias, bajo un enfoque de sostenibilidad y eficiencia energética, así como de los servicios ofrecidos a través de las nuevas tecnologías y la innovación.

#### **ACT.2.2.1 Potenciación de los recursos disponibles, bajo principios de eficacia y eficiencia en la gestión**

Los proyectos de esta actuación van dirigidos, en su mayor parte, a la adecuación física y modernización



de la futura red de laboratorios. Además de la ejecución de obras son necesarias unas tareas previas que conforman esta actuación.

En 2024 está previsto el inicio de alguna de las actuaciones de transformación de edificios, que redundarán en una mejor atención a la ciudadanía.

### **OO.2.3 Fomentar un sector pesquero y acuícola sostenible en el mercado de la Política Pesquera Común**

Este Objetivo aglutinará todas las actuaciones de la Agencia con relación a la gestión de los fondos pesqueros.

La mejora de la inspección pesquera, así como las actuaciones de mejora de la comercialización o preservación del litoral serán algunas de las prioridades que se mantendrán en el nuevo período del FEMPA. Por último y de especial transcendencia, se impulsará la acuicultura como medio sostenible de diversificación económica en este sector.

#### **ACT.2.3.1 Realización de estudios y trabajos técnicos para reducir el impacto de la pesca en el medio marino**

Fomentar una pesca sostenible desde el punto de vista medioambiental, eficiente en el uso de los recursos, innovadora, competitiva y basada en el conocimiento es el objetivo general en el que se encuadra esta actuación. La Agencia impulsará estudios científicos sobre medidas de conservación.

#### **ACT.2.3.2 Protección y restauración de la biodiversidad acuática potenciando los ecosistemas y una acuicultura eficiente**

A través de los proyectos incluidos en esta actuación se persigue contribuir a optimizar la gestión y seguimiento de espacios protegidos y la puesta en marcha de medidas de conservación y mantenimiento de hábitats, así como la identificación y declaración de nuevas reservas marinas pesqueras y espacios protegidos.

#### **ACT.2.3.3 Promoción de la acuicultura y los productos del mar extraídos en Andalucía**

En un mercado globalizado es fundamental reforzar la competitividad de la flota, para buscar nuevos mercados y ofrecer salidas a nuevos productos, ofreciendo valor añadido. Las medidas de promoción de las producciones en Andalucía, incluidas en la presente actuación, pretenden mejorar este aspecto.

#### **ACT.2.3.4 Refuerzo del control e inspección del sector pesquero**

Una aplicación adecuada de la PPC precisa de un sistema de control eficaz, por lo que es primordial garantizar la operatividad de los medios de control pesquero. Es necesario reforzar la capacidad administrativa, sistemas de información y validación, para realizar controles cruzados automatizados, la interconexión de datos y una mejor explotación de la información.

#### **ACT.2.3.5 Desarrollo de las funciones como organismo intermedio del FEMPA**

Esta actuación recoge algunas necesidades de carácter operativo para el desarrollo de las funciones de la



Agencia como Organismo Intermediario del Fondo.

#### **ACT.2.3.6 Diseño y ejecución de la plataforma digital de pesca**

La Plataforma Tecnológica de Gestión de Pesca y Acuicultura de Andalucía tiene como retos ganar en competitividad, favorecer una actividad que cada vez protege más los recursos disponibles e integrar a todos los agentes implicados hacia la innovación y el desarrollo de una visión conjunta. De esta forma, se trata de afrontar desafíos decisivos para el mantenimiento de esta actividad y el cumplimiento de los objetivos de la Política Pesquera Común. Todo ello de la mano del propio sector y en colaboración con entidades y organismos dedicados a la investigación o cuya actividad facilite establecer sinergias en pro del futuro de la pesca. A través de esta plataforma tecnológica se pretende ofrecer una adecuada trazabilidad de los productos andaluces, desde el mar hasta la mesa, que blinde su calidad ante el consumidor, así como en aprovechar la información científica para una gestión pesquera más sostenible y en avanzar en soluciones telemáticas que puedan suplir la venta directa. Esto último, que antes era una oportunidad, ahora es una necesidad ineludible, ya que se hace imprescindible que el sector pesquero y acuícola se preparen para situaciones excepcionales, como el provocado por la crisis sanitaria del coronavirus.

#### **OO.2.4 Impulsar proyectos de carácter innovador**

Bajo este objetivo se enmarcan aquellas iniciativas que puede impulsar la Agencia, siempre una vez evaluada previamente la coherencia de la actuación con los objetivos de la Agencia y la capacidad de asumir cargas adicionales de trabajo, que permitan una transferencia de conocimiento que aporten un valor añadido a alguna de nuestras áreas de gestión.

##### **ACT.2.4.1 Impulso y coordinación de proyectos acogidos a convocatorias europeas**

Se aglutinan a través de esta actuación aquellos proyectos acogidos a convocatorias europeas cuya ejecución corresponda a la Agencia, así como la elaboración de las propuestas.

##### **ACT.2.4.2 Impulso de procesos de compra pública de innovación en el ámbito de la Agencia**

Se aglutinan a través de esta actuación aquellos procesos de compra pública innovadora en los que ha participado la Agencia, así como la elaboración de las propuestas que se realicen.

##### **ACT.2.4.3 Proyectos relacionados con la transferencia del conocimiento y la innovación**

Se concentran en esta actuación distintas iniciativas (proyectos) relacionados con la transferencia del conocimiento y la innovación, que se pretenden llevar a cabo desde la Agencia, tales como el diseño de un documento programático de innovación, y la participación en foros de carácter innovador.

#### **OO.2.5 Impulsar la promoción de la alimentación mediterránea y de los productos agroalimentarios y pesqueros andaluces**

Bajo este objetivo se engloban las actuaciones del IEAMED (Instituto Andaluz de la Dieta Mediterránea) que promueve la Alimentación Mediterránea, considerada hoy Patrimonio Cultural Inmaterial de la Humanidad



por la UNESCO, y los productos andaluces como garantes de salud, calidad y tradición alimentaria. Tras su compromiso con un nuevo modelo de organización asentado en el trabajo en red y la cooperación con los distintos agentes del sector, el IEAMED se ha constituido como el centro de encuentro y colaboración público-privada entre el propio sector y ámbitos tan importantes como la salud, la gastronomía, la innovación, la investigación, la información y la formación agroalimentaria.

Por su parte desde el Complejo Hacienda de Quinto se pretende satisfacer las necesidades del sector agroalimentario y pesquero de Andalucía desde el punto de vista empresarial, a través de la detección de necesidades y puesta en marcha de diferentes proyectos encaminados a abordarlas. En definitiva, se trata de promover una mayor competitividad del sector agroalimentario y pesquero. Las distintas actuaciones se dirigen a mejorar la comercialización, aumentar el valor añadido de la oferta, mejorar la formación de los agentes del sector y fomentar los productos agroalimentarios de calidad.

#### **ACT.2.5.1 Impulso al funcionamiento y actividades del Instituto Europeo de la Alimentación Mediterránea**

El Instituto Europeo de Alimentación Mediterránea (IEAMED) promociona la Alimentación Mediterránea, considerada hoy Patrimonio Cultural Inmaterial de la Humanidad por la UNESCO, y los productos andaluces como garantes de salud, calidad y tradición alimentaria. En la presente actuación se recogen las actividades del Instituto, como centro de encuentro y colaboración público-privada entre el propio sector y ámbitos tan importantes como la salud, la gastronomía, la innovación, la investigación, la información y la formación agroalimentaria.

#### **ACT.2.5.2 Impulso al funcionamiento y actividades del complejo agroalimentario Hacienda de Quinto**

El Complejo Agroalimentario de Hacienda de Quinto tiene como fines propios el impulso a la consolidación del sector agroalimentario y la modernización de las estrategias que desarrolla el sector productivo agroalimentario.

En atención a lo anterior, la Agencia, a través de las actividades de esta actuación, pretende:

- Apoyar al sector productivo en el impulso de su actividad emprendedora.
- Promocionar la gastronomía andaluza y los productos agroalimentarios andaluces, potenciando su comercialización y consumo.
- Fomentar el aumento del valor añadido de la oferta.
- Divulgar y transmitir el conocimiento asociado al sector agroalimentario entre todos los agentes del sector.
- Mejorar la formación de los agentes del ámbito agroalimentario.
- Poner en valor las instalaciones de Hacienda de Quinto y difundir sus valores culturales e históricos.

#### **OO.2.6 Atender las necesidades de promoción, información y comunicación del medio rural y agroalimentario**

La Agencia, a través de un Plan de Comunicación, pretende acercar su gestión a la sociedad, aprovechando para ello el potencial de las estructuras distribuidas en el territorio (por ejemplo, las OCA o centros especializados).

#### **ACT.2.6.1 Promoción, comunicación y divulgación de contenidos informativos relacionados con el ámbito agrario y pesquero**



En pro de la transparencia en la gestión de AGAPA, a través de esta actuación se elaborarán contenidos y ejecutarán acciones de comunicación relacionadas con su actividad.

### **OO.2.7 Gestionar y mejorar las infraestructuras agrarias adscritas a la Agencia**

La Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía es la encargada de gestionar y explotar las fincas que tiene adscritas, a través de cultivos ya implantados y de la siembra de los cultivos más productivos adaptados a la zona. Esto permite a la vez ser fuente de mano de obra para los pueblos limítrofes a las zonas donde se encuentran estas fincas. Asimismo, tiene atribuida la función de liquidar el patrimonio de las extintas cámaras agrarias.

#### **ACT.2.7.1 Gestión de fincas adscritas**

En esta actuación se recoge la gestión realizada en las fincas agrarias adscritas, que engloba tanto la explotación de las fincas, como las actividades tendentes a su enajenación para su explotación en el ámbito privado.

#### **ACT.2.7.2 Liquidación del patrimonio de las extintas cámaras agrarias**

En esta actuación se recogen las actividades tendentes a la liquidación del patrimonio de las extintas cámaras agrarias.

#### **ACT.2.7.3 Mantenimiento y restauración del patrimonio rural**

A través de la presente actuación se pretende la puesta en valor de determinadas edificaciones relacionadas con el mundo rural y pesquero de Andalucía.

### **OO.2.8 Dar respuesta a situaciones excepcionales**

Se incluye este objetivo operativo tras la experiencia derivada de la pandemia COVID-19 y prever, un encaje adecuado en la programación de la actividad de la Agencia de cualquier contingencia no prevista, por causas sobrevenidas como la citada pandemia para poder dar una respuesta ágil ante cualquier contingencia y proporcionar seguridad a los sectores agrarios, ganaderos y pesqueros.

#### **ACT.2.8.1 Actuaciones para la reactivación económica o dar respuesta a eventualidades en el sector agrario, pesquero y agroalimentario**

Actuaciones para la reactivación económica en el sector agrario, pesquero, ganadero y agroalimentario o para dar respuesta a cualquier eventualidad.

## **OE.3 Modernizar y mejorar la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía**

### **OO.3.1 Fomentar la visibilidad, transparencia y comunicación de la Agencia**

Incrementar la visibilidad de la gestión de la Agencia y acercarla a la sociedad a través de la comunicación e información continua sobre su actividad y la repercusión de sus servicios, es la finalidad perseguida por las actuaciones que conforman este objetivo.



**ACT.3.1.1 Publicaciones y otras comunicaciones relacionadas con la actividad de la Agencia**

En esta actuación se recogen los proyectos relacionados con las publicaciones realizadas principalmente en la intranet de la Agencia, así como las notas de prensa y otras comunicaciones relacionadas con la actividad de la Agencia en el ámbito agrario, pesquero, ganadero y agroalimentario.

**ACT.3.1.2 Implementación y actualización, en su caso, de los nuevos instrumentos de gestión y otras políticas en la Agencia**

Se recogen en esta actuación los proyectos relacionados con la coordinación que realizan las Subdirecciones y Coordinadores provinciales, para la implantación de los nuevos instrumentos de gestión, así como los proyectos relacionados con la gestión para la seguridad de la información y Protección de Datos Personales.

**ACT.3.1.3 Ejecución de la política de participación de la Agencia en entidades**

Se recogen los proyectos relacionados con la ejecución de la hoja de ruta aprobada respecto a las entidades en las que participa la Agencia (sociedades mercantiles y fundaciones, así como en las cooperativas agrarias).

**OO.3.2 Mejorar la eficiencia de la Agencia, a través de la implantación de un sistema de gestión único y el uso de nuevas tecnologías**

Este objetivo persigue la homogeneización del funcionamiento de la Agencia, para lo cual se diseñará un sistema de gestión de calidad basado en la gestión por procesos, adaptado a las nuevas tecnologías, lo que permitirá un mayor control sobre los servicios prestados en la búsqueda de mayor eficiencia y capacidad para asumir nuevos servicios y la implantación de un sistema de gestión documental unificado.

**ACT.3.2.1 Mejora de la Gestión interna de la Agencia**

En esta actuación de carácter transversal, se recogen los proyectos relacionados con la gestión que la Agencia realiza en materia de contratación y soporte jurídico, servicios corporativos, recursos humanos y recursos financieros, control interno, enmarcando toda la actividad que desarrolla bajo un enfoque de mejora continua.

También se recogen en esta actuación los proyectos que se realizan relacionados con sistemas de información y otras actuaciones de transformación tecnológica, así como la coordinación de la Agencia y la Agencia Digital de Andalucía.

Por último, se recogen las ejecuciones de obras realizadas en las instalaciones de la Agencia, que redundarán en una mejora en la gestión.

**OO.3.3 Definir los procesos operativos de la Agencia, simplificándolos e integrándolos en un sistema integral de gestión**

Estrechamente vinculado al anterior objetivo, la definición de los procesos operativos que quedarán incorporados al sistema de gestión de calidad, constituye una necesidad, si perseguimos la simplificación y racionalización de cada uno de los procesos.



**ACT.3.3.1 Evaluación y redefinición de procesos, con un enfoque de simplificación y automatización**

Se incluye el Sistema de gestión de la Calidad de la Subdirección General de Control e Inspección Agroalimentaria para poder conseguir una gestión más eficaz y eficiente.

**OO.3.4 Garantizar la capacitación del personal de la Agencia**

Resulta necesario profundizar en la profesionalización y capacitación del personal de la Agencia para afrontar de forma innovadora los retos que esta aborde.

**ACT.3.4.1 Elaboración e implementación de acciones formativas en la Agencia adaptadas a las necesidades reales de las personas trabajadora**

Para que las acciones formativas elaboradas e implementadas en la Agencia, estén adaptadas a las necesidades reales de las personas trabajadoras, es necesario contar con la detección de necesidades formativas, desarrollo y diseño de acciones formativas, aula virtual, sistema de gestión de la formación, etc., que son los proyectos que se incluyen en esta actuación, junto con las acciones formativas a desarrollar, que serán tanto de carácter general, como formación de perfeccionamiento.

**OO.3.5 Garantizar la vigilancia y salud laboral**

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales, junto a la evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva es el elemento central de la consolidación en la Agencia del sistema preventivo, cuya finalidad es lograr la integración de la prevención en la organización y una protección eficaz de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

**ACT.3.5.1 Desarrollo e implementación de las medidas del sistema de prevención de riesgos laborales de la Agencia**

En esta actuación, se recogen las actividades realizadas en materia de prevención de riesgos laborales en la Agencia, como son las coordinación de actividades empresariales, gestión de Epis, investigación en daños de la salud, vigilancia de la salud, etc. La prevención de riesgos laborales tiene carácter transversal, al estar implementada en todas las actividades que realiza la Agencia.

**OE.4 Integrar la perspectiva de género en el ámbito de la actuación de la Agencia**

**OO.4.1 Incorporar la perspectiva de género en las actuaciones de la Agencia mediante el desarrollo de su plan de igualdad**

La elaboración y aprobación en 2023 del plan de igualdad de la Agencia ha sido una prioridad para la nueva Dirección, que impulsará la implementación de las medidas que se han aprobado.

**ACT.4.1.1 Desarrollo e implementación de las medidas del plan de igualdad de la Agencia**

Para el desarrollo e implementación de las medidas establecidas en el plan de igualdad de la Agencia, se desarrollan diversos proyectos donde se recogen el análisis de impacto de género en la gestión de recursos humanos, y en la formación en particular, así como en la planificación y ejecución presupuestaria



y en las actividades relacionadas con la prevención de riesgos laborales.

Dado el carácter transversal que tienen las actuaciones de género, están intrínsecas en toda la actividad que realiza la Agencia.