



CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO



1. COMPETENCIAS DE LA SECCIÓN

1.1 Competencias de la sección

El Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, modificado por el Decreto 110/2025, de 11 de junio, atribuye a esta Consejería las competencias que se relacionan, de conformidad con el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 julio y el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías. En virtud del Decreto 110/2025, de 11 de junio, se suprime la competencia que ostentaba la Consejería en programas de tiempo libre.

A la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo le corresponden las siguientes competencias:

a) La coordinación y el impulso del servicio de empleo de ámbito autonómico, con especial atención a la orientación e intermediación laboral atribuidas por el artículo 3 de la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo, y en particular:

1º La intermediación laboral, la orientación de las personas demandantes de empleo y la dinamización de la oferta de empleo facilitando el ajuste entre la oferta y la demanda.

2º La atención a las necesidades específicas de cada territorio en coordinación con las Administraciones Locales, en especial el seguimiento del Programa de Fomento del Empleo Agrario.

3º La ejecución y coordinación de las acciones derivadas de la Estrategia Europea de Empleo en la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como, la participación en los programas e iniciativas comunitarias relativos a materias que son competencia de esta Consejería.

b) Las relaciones laborales en sus vertientes individuales y colectivas, sin perjuicio de las competencias que corresponden a las Consejerías competentes en materia de Administración Pública en relación con el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía; condiciones de trabajo; mediación, arbitraje y conciliación; y en general las competencias atribuidas a la Autoridad Laboral en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, con excepción de la determinación de servicios mínimos en el supuesto de personal laboral o estatutario de empresas, entidades o instituciones públicas o privadas que presten un servicio esencial a la comunidad en el sector sanitario.

c) La prevención de riesgos laborales, la seguridad y salud en el trabajo, promoviendo la cultura preventiva y la realización de las acciones que, combatiendo la siniestralidad laboral, garanticen la salud de las personas trabajadoras.

d) Las políticas favorecedoras de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, sin perjuicio de las competencias que, en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, correspondan a otra Consejería; promoviendo la mejora de la empleabilidad de las mujeres y de colectivos con especiales dificultades, su seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción de la igualdad en el marco de la negociación colectiva.

e) Las competencias funcionales sobre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de empleo, relaciones laborales y prevención de riesgos laborales, asignadas a la Administración de la Junta de Andalucía.

f) Las competencias en materia de formación profesional para el empleo.

g) El fomento y la promoción del trabajo autónomo y del autoempleo.

h) La economía social y, en especial, las cooperativas y las sociedades laborales.

i) El fomento de las capacidades de las empresas andaluzas, contribuyendo a la mejora de su competitividad y de sus posibilidades de crecimiento mediante la gestión de las correspondientes ayudas de carácter transversal, sin perjuicio de las competencias de la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación.

j) El fomento de las políticas de incentivos para el empleo, de su calidad y estabilidad.

k) La promoción y el desarrollo del empleo local, atendiendo a las necesidades específicas de cada territorio y en coordinación con las Administraciones Locales.

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

1.2 Estructura de la sección

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

- Viceconsejería.



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

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

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

2. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LA SECCIÓN

El contexto que enmarca la planificación y ejecución de las actuaciones en materia de políticas activas de empleo se rige por los siguientes marcos estratégicos:

-El marco europeo de programación para el periodo 2021-2027, concretado en el Programa Operativo Regional del Fondo Social Europeo Plus (FSE+) 2021-2027.

-La Convención Internacional de las Naciones Unidas y la Estrategia Europea sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 2021-2030, en consonancia con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Estos instrumentos reconocen como prioridades la igualdad de oportunidades, la accesibilidad universal, la protección social, el acceso a servicios esenciales como la salud, la educación y la justicia, la vida independiente, la desinstitucionalización y el acceso a la cultura, el deporte, el turismo, el ocio y el empleo. Asimismo, establecen obligaciones y compromisos para garantizar la inclusión real y efectiva de las personas con discapacidad. En este marco internacional, también debe considerarse la influencia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico, que promueve un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos.

- En el ámbito nacional, la Estrategia Española de Apoyo Activo para el Empleo 2025-2028, actualmente pendiente de aprobación, será una referencia clave como marco normativo para la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo en todo el territorio español. Para determinados colectivos —como personas jóvenes, personas desempleadas de larga duración y otros grupos vulnerables como refugiados, personas migrantes, personas gitanas, personas con discapacidad y personas en situación de alta vulnerabilidad—, las políticas activas de empleo contribuyen a garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Estas políticas actúan sobre las causas de la menor empleabilidad, como los desajustes en la cualificación, la falta de experiencia profesional o la carencia de habilidades para la búsqueda y el mantenimiento del empleo. Asimismo, constituyen un instrumento eficaz para mejorar la cohesión territorial, especialmente cuando se concentran en zonas menos desarrolladas, afectadas por crisis sectoriales o procesos de deslocalización productiva, con menores oportunidades de empleo y mayor riesgo de despoblación. La nueva Estrategia incorpora la perspectiva de género en todas sus dimensiones.

-El Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2025 (PAFED) fue aprobado por el Consejo de Ministros en su reunión del 13 de mayo de 2025. En dicha sesión se autorizó la asignación de un total de 2.571.961.030 euros a políticas activas de empleo, para su distribución entre las comunidades autónomas, con cargo a los fondos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Estos fondos están orientados a mejorar la empleabilidad y atender a



colectivos prioritarios. Este Plan, junto con la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028, configura el marco normativo para la coordinación y ejecución de las políticas de activación para el empleo en toda España. Se han tenido especialmente en cuenta los colectivos de atención prioritaria definidos en la nueva Ley de Empleo, con especial consideración a personas con discapacidad, personas en situación de exclusión social, personas con responsabilidades familiares, víctimas del terrorismo y mujeres víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer. Se ha incorporado un nuevo Programa Común de Transversalización de la Igualdad de Género, cuyo objetivo es favorecer e integrar esta perspectiva en el diseño, desarrollo y evaluación de las políticas activas de empleo, tras la elaboración de la estrategia bienal para su incorporación en los servicios y programas.

-En el ámbito autonómico, hay que tener como referencia 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. Su objetivo es rediseñar los servicios y políticas activas de empleo bajo los principios de utilidad social y garantía de equidad en el acceso de todas las personas y empresas, con el fin de fomentar el crecimiento económico y la cohesión social. Este Plan se configura como un instrumento estratégico de ordenación, que sienta las bases para su posterior desarrollo en planes específicos en las distintas áreas de competencia de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.

-En este mismo marco territorial y, como resultado del diálogo social de los últimos años, se han alcanzado acuerdos orientados a la recuperación económica, el mantenimiento del empleo y el apoyo a la ciudadanía andaluza más afectada por la crisis, entre ellos el Pacto Social y Económico por el Impulso de Andalucía (13 de marzo de 2023).

-Asimismo, las políticas activas de empleo que desarrolla la Consejería se enmarcan en el II Plan de Empleo de Personas con Discapacidad (2025-2028), que promueve el Servicio Andaluz de Empleo y que encuentra en fase de tramitación. Sus principales objetivos son:

1. Mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad.
2. Promover políticas activas de empleo que potencien su presencia en el mercado laboral.
3. Reducir las desigualdades asociadas al sexo y género.
4. Atender específicamente las situaciones de discapacidad con mayores dificultades de inserción.

Finalmente el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2022-2028), que orienta la acción pública hacia la reducción de desigualdades y la eliminación de la brecha de género. Se estructura en cinco ejes estratégicos:

- Gobernanza con perspectiva de género.
- Cuidados y sostenibilidad de la vida.
- Representación y poder.
- Impulso de un espacio productivo igualitario.
- Construcción de una sociedad libre de violencias machistas.

En el ámbito del trabajo autónomo, el Plan Estratégico Andaluz del Trabajo Autónomo (PEATA) 2024-2027 fue aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 26 de diciembre de 2024.

Para llevar a cabo las actuaciones previstas en el mismo, el Plan gira en torno a 1 objetivo general y 7 objetivos específicos que posteriormente quedan concretados a través de 2 ejes estratégicos, 6 líneas de actuación y 27 acciones concretas.

El objetivo general es aumentar la participación del trabajo autónomo en el mercado laboral de Andalucía, convirtiéndose en una figura atractiva en el desarrollo de la actividad económica en la Comunidad Autónoma.

Por su parte, los objetivos específicos son:

-Incrementar la base de personas trabajadoras autónomas en Andalucía, fomentando el emprendimiento y el



inicio de la actividad.

-Favorecer la consolidación y madurez de los proyectos empresariales de las personas trabajadoras autónomas a través de la mayor competitividad en su actividad.

-Potenciar el protagonismo de la mujer en la economía andaluza a través de un mayor posicionamiento en el ámbito del trabajo autónomo.

-Fomentar la elección de la figura del trabajo autónomo en el segmento de la población más joven que se incorpora al mercado trabajo en Andalucía, favoreciendo el relevo generacional.

-Modernizar la actividad del comercio interior de Andalucía, como sector estratégico en el trabajo autónomo de la región.

-Promoción de la cultura preventiva a fin de reducir la siniestralidad laboral y garantizar la salud de las personas trabajadoras autónomas.

-Contribuir a la lucha frente a los desafíos demográficos y territoriales, favoreciendo el autoempleo en las zonas rurales.

Las líneas de actuación contempladas en el citado Plan, en lo que al trabajo autónomo se refiere, se encuadran en dos ejes estratégicos:

El eje 1, dirigido al fomento de la actividad del trabajo autónomo, contempla dos líneas de actuación:

- Línea de Actuación 1.1, denominada impulso al inicio de la actividad, que incluye subvenciones destinadas a apoyar el inicio de la actividad del trabajo autónomo, así como financiar la cuota reducida estatal de la Seguridad Social, denominada cuota cero, reguladas en la Orden de 29 de junio de 2023.
- Línea de Actuación 1.3, denominada promoción y difusión del trabajo autónomo, que incluye como actuaciones dirigidas al fomento del asociacionismo y el reconocimiento público a las personas trabajadoras autónomas con contribuciones destacadas, a través de los premios al trabajo autónomo.

Por su parte, dentro del Eje Estratégico 2, dirigido al consolidación y crecimiento de la actividad del trabajo, se incluye la línea de actuación 2.1, denominada, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en la que está prevista la tramitación de unas nuevas bases reguladoras, que sustituyan a las actuales vigentes, destinadas a fomentar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas trabajadoras autónomas con hijos o hijas menores de 3 años a su cargo, en los periodos de descanso por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar, así como mujeres trabajadoras autónomas en riesgo durante el embarazo.

Por otro lado, mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 24 de octubre de 2023 se aprobó el Plan estratégico para el Impulso y la Modernización de la Economía Social en Andalucía (2023-2026) El mencionado Plan cuenta con 30 programas de actuación para alcanzar cuatro objetivos concretos que son:

1. Aumentar el reconocimiento de la economía social por la sociedad.
2. Incrementar la adecuación del sistema de ayudas e incentivos públicos a la economía social.
3. Incrementar el tamaño de las empresas de la economía social.
4. Incrementar las adjudicaciones de contratos públicos a las empresas de economía social.

Debido a la importancia que tiene este sector en Andalucía, en materia de generación de empleo y creación de empresas, el Gobierno andaluz aprobó este plan cuya finalidad es impulsar en un sentido amplio a las entidades de la economía social andaluza, dándole una especial visibilidad a través de la difusión de su actividad en la sociedad; el apoyo al emprendimiento y el empleo en dicho ámbito; el impulso a la consolidación, el desarrollo sostenible y la competitividad de las empresas de economía social; el fomento de la responsabilidad social



empresarial de las citadas sociedades; la promoción de formas específicas e innovadoras en la economía social y el apoyo a la vertebración asociativa del sector.

En materia de Formación Profesional para el Empleo, las líneas de actuación se centran en la programación y ejecución de iniciativas de Formación Profesional para el empleo (FPE) dirigidas a personas trabajadoras desempleadas y ocupadas, destacando entre otras, los programas formativos que incluyan compromiso de contratación dirigidos a personas desempleadas, programas mixtos de empleo y formación.

Se colabora con diversos planes estratégicos, entre los que destacan:

- Plan de Transición Justa (FTJ). Este fondo estructural del Marco Financiero Plurianual 2021-2027 cuyo objeto es mitigar los efectos negativos de la transición climática. En Andalucía las provincias de Cádiz, Almería y Córdoba son territorios que se enfrentan a retos socioeconómicos graves derivados del proceso de transición de energía y clima, según se han definido por la Comisión Europea, en atención al cierre de las centrales térmicas de carbón de Los Barrios, Litoral y Puente Nuevo, respectivamente.
- Estrategia de Internacionalización de la Economía Andaluza. Sus objetivos principales son potenciar la formación en internacionalización y mejorar la capacitación profesional de las personas trabajadoras desempleadas y ocupadas mediante su participación en acciones formativas programadas, en función de las necesidades formativas detectadas, para su adecuación al tejido productivo.
- Estrategia Aeroespacial de Andalucía (EAA) 2021-2027. La EAA fue aprobada por Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía el 16 de enero de 2021 y establece en su línea 5, la formación para el sector aeroespacial.
- Plan Estratégico Andaluz del Trabajo Autónomo (PEATA) 2024-2027, a través de convocatorias de subvenciones destinadas a la financiación de especialidades formativas de Formación Profesional para el Empleo no vinculadas a certificados profesionales y contenidas en el Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo dirigidas a personas trabajadoras autónomas en modalidad de teleformación.
- II Plan de Empleo de Personas con Discapacidad (2025-2028) anteriormente citado. Se prevé la convocatoria de subvenciones a entidades andaluzas del sector de la discapacidad, en materia de formación profesional para el empleo, en las modalidades de formación de oferta dirigida prioritariamente a personas con discapacidad desempleadas y ocupadas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción, para ser impartidas en centros acreditados en el preceptivo Registro.

En el ámbito de las relaciones laborales, el II Plan de apoyo a la negociación colectiva 2023-2025 nació en el marco del Pacto Social y Económico para el Impulso de Andalucía suscrito en julio de 2023 por la Junta de Andalucía y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Dicho plan ha sido la hoja de ruta del Consejo durante estos años, dirigida a la implementación de sus objetivos estratégicos, operativos y medidas de actuación que se resumen esencialmente en:

- Contribuir a facilitar los procesos de negociación en los distintos ámbitos sectoriales e implementar formación específica a las personas negociadoras de los convenios.
- Reforzar al Consejo Andaluz de relaciones Laborales como órgano colegiado de participación institucional y pilar básico de las relaciones laborales en Andalucía.
 - Facilitar a los negociadores propuestas de contenidos que permitan una agilización del proceso negociador.
 - Promover la igualdad de género en la negociación colectiva.
 - Fortalecer y dinamizar el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).
 - Promover la sensibilización y generación de cultura preventiva de la seguridad y la salud en el trabajo.

Desde el punto de vista estratégico y de cara a 2026, procede realizar un balance del plan que vence en el seno de los órganos colegiados del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales y acordar la prórroga del actual y el inicio de la negociación de un III Plan de apoyo a la Negociación Colectiva Andaluza, con los nuevos contenidos,



medidas y objetivos que así se alcancen.

En materia de seguridad y salud laboral en el trabajo, las políticas de seguridad y salud laboral de la administración andaluza se articularán a través de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2028 (EASST) y el I Plan de Actuación 2024-2026 que deriva de ella. Ambos instrumentos de planificación arrancaron formalmente en el año 2024, se desplegaron en 2025 y será en el ejercicio 2026 cuando se implementen en su totalidad las líneas de actuación previstas, que se adaptarán en cualquier caso al contexto laboral y preventivo existente.

La nueva EASST está diseñada como instrumento para conseguir, entre otros, los objetivos de lucha contra la siniestralidad laboral, en los cuales se continuará trabajando, así como para ordenar los mecanismos de inspección y promoción de la prevención de los riesgos laborales con el fin de garantizar la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras, tal y como se dispone en el artículo 171 de La Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía. Para ello, marca como objetivo estratégico impulsar que los entornos laborales en Andalucía sean seguros y saludables, promoviendo la cultura preventiva y una gestión eficaz de los riesgos laborales, y para ello incide en varios ámbitos de actuación a través de siete objetivos generales:

- Objetivo 1: Mejorar las condiciones de seguridad y salud laboral en Andalucía, reduciendo los accidentes de trabajo.
- Objetivo 2: Mejorar la prevención de las enfermedades profesionales en Andalucía.
- Objetivo 3: Facilitar la aplicación de la prevención de riesgos laborales en las PYME andaluzas.
- Objetivo 4: Abordar los retos derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, la transición digital y otros riesgos emergentes.
- Objetivo 5: Fomentar la cultura preventiva en Andalucía.
- Objetivo 6: Mejorar el funcionamiento del sistema de seguridad y salud laboral en Andalucía.
- Objetivo 7: Desarrollar aspectos troncales de la prevención de riesgos laborales como la formación, la perspectiva de género y el tratamiento adecuado de colectivos vulnerables.

Como ejes de trabajo a destacar, pueden señalarse el apoyo a la implantación de iniciativas destinadas a la prevención de las patologías no traumáticas, el análisis de las causas de la accidentabilidad laboral, implantando acciones sobre factores de riesgo y sectores de actividad concretos, o el abordaje integral de la enfermedades profesionales, en colaboración con la actual Consejería de Sanidad, Presidencia y Emergencias, y particularmente de las relacionadas con el cáncer de origen profesional y las debidas a la exposición a sílice libre cristalina y amianto.

Finalmente, las competencias en materia de comercio interior se encuadran en el VII Plan Integral de Comercio Interior de Andalucía 2023-2026, aprobado mediante Orden de 27 de noviembre de 2023.

El Plan se estructura en 2 Objetivos Estratégicos, 7 Líneas Estratégicas, 18 Medidas y 60 Actuaciones.

-Objetivo estratégico 1. Fomentar el crecimiento y consolidación, puesta en valor del sector comercial. El Plan presta especial atención a las medidas orientadas a fomentar el crecimiento, la consolidación y el incremento de la competitividad del sector, mediante el apoyo a la cultura emprendedora; la puesta en valor de todos los formatos comerciales y una formación transversal de todas las personas trabajadoras del sector, como una forma de responder mejor a las nuevas demandas de la sociedad.

-Objetivo estratégico 2. Impulsar la competitividad: hacia una transición digital y verde del sector comercial. Se hace necesaria la adaptación de nuestro modelo comercial a la nueva economía digital que a todas luces constituye una nueva oportunidad para el comercio andaluz, facilitando la creación de nuevos empleos y nuevos modelos de actividad económica, por lo que es imprescindible un replanteamiento de sus estrategias en aras a una mayor competitividad, tanto en términos empresariales y de empleo, como de impacto social.

Por otro lado, el IV Plan Integral para el Fomento de la Artesanía en Andalucía 2023-2026 fue aprobado mediante el Decreto 281/2023, de 19 de diciembre. El Plan se estructura en 2 Objetivos Estratégicos, 6 Líneas Estratégicas y un total de 15 Medidas.



-Objetivo estratégico 1: Incentivar la competitividad del sector artesanal, incidiendo en la formación como herramienta de fortalecimiento de la artesanía andaluza.

-Objetivo estratégico 2: Poner en valor la artesanía andaluza, a través de la marca «Artesanía hecha en Andalucía» como vertebradora de la promoción del sector.

Desde el Consejo Andaluz de Cámaras llevan varios años reclamando la puesta en marcha del Plan Cameral. Es por ello que, en 2026, se promoverá un Plan Cameral de Andalucía, como documento de carácter estratégico que aglutine cada uno de los proyectos y acciones que puede ejecutar la red cameral de Andalucía, en distintas materias tales como competitividad; digitalización; internacionalización y sostenibilidad, con el fin de superar obstáculos jurídicos al establecer acuerdos con la Administración y consolidar su función en el fortalecimiento empresarial. El Consejo de Gobierno ha aprobado la formulación del Plan Cameral de Andalucía 2026-2028 el pasado 10 de septiembre de 2025 y está previsto su aprobación para 2026.

Por último, todas las actuaciones de promoción y fomento que lleva a cabo la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo y sus entidades adscritas en las distintas áreas de su competencia, han sido contempladas y desarrolladas hasta la fecha en el marco del Plan Estratégico de Subvenciones 2023-2025, aprobado mediante Orden de 1 de agosto de 2023. En el ejercicio 2026 está previsto la aprobación de un nuevo Plan Estratégico de Subvenciones para el horizonte temporal 2026-2028

3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA SECCIÓN

OE.1 Impulsar que las empresas adopten políticas reales de conciliación que beneficien a las personas trabajadoras

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

Afección en la igualdad de género

Garantizar que las políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal no sean meras formalidades, sino prácticas efectivas con impacto real, especialmente para las mujeres, quienes soportan históricamente la carga principal del cuidado y el trabajo doméstico. A través de ayudas específicas para la conciliación, se busca promover en las empresas medidas que permitan distribuir responsabilidades familiares de forma corresponsable entre mujeres y hombres, reduciendo así la penalización laboral que afecta mayoritariamente a las mujeres.

OE.2 Favorecer la competitividad, modernización y puesta en valor del sector comercial andaluz

Este objetivo trata de contribuir al fortalecimiento del tejido empresarial comercial, impulsando su capacidad de adaptación a los cambios del entorno económico, social y tecnológico. Con especial atención a la incorporación de las TIC frente a los retos y oportunidades de la creciente globalización de los mercados, el incremento del comercio electrónico, los cambios en los hábitos de compra y la adaptación permanente a las necesidades de las personas consumidoras. Este objetivo busca favorecer la transformación del sector hacia un modelo más eficiente, innovador y sostenible, promoviendo al mismo tiempo la creación de nuevas iniciativas empresariales y el mantenimiento del empleo. La mejora de la competitividad debe abordarse de forma equilibrada entre los distintos formatos comerciales, garantizando una evolución armónica del sector y su integración en la vida económica y social del territorio.



OE.3 Favorecer la competitividad, modernización y puesta en valor del sector artesanal andaluz

Este objetivo busca mejorar la competitividad de las PYMES artesanas a través de la transformación digital y la sostenibilidad. Aborda el envejecimiento del sector y la falta de relevo generacional, así como la escasa adopción de tecnologías digitales en la mayoría de los negocios artesanos. Para ello, se enfoca en la capacitación y desarrollo de competencias digitales y el fomento de nuevos canales de venta y distribución de productos artesanos, promoviendo una artesanía avanzada que integre tradición y tecnología. Se asienta en la capacitación, el fomento del emprendimiento y la regeneración del sector, promoviendo una artesanía avanzada que integre tradición con nuevas tecnologías, sostenibilidad y digitalización.

OE.4 Reforzar los mecanismos de participación de agentes económicos y sociales y la perspectiva de género en actuaciones del Consejo

Profundizar e impulsar la participación de los agentes económicos y sociales en la promoción y defensa de los intereses que le son propios, a través del refuerzo de los mecanismos de corresponsabilidad del Gobierno Andaluz., con sindicatos, asociaciones empresariales y otras organizaciones sociales y contribuir a la igualdad de género en el ejercicio de las funciones que legalmente tiene encomendadas el Consejo Económico y Social de Andalucía, incorporando la perspectiva de género en el análisis de las normas que le sean remitidas para su dictamen.

Afección en la igualdad de género

Con este objetivo el Consejo Económico y Social pretende que las normas, leyes y decretos, de contenido económico y social que el Gobierno andaluz apruebe, incluyan aspectos que procuren la disminución de la brecha de género en la sociedad andaluza, a través de la incorporación a las mismas de mejoras en su articulado.

OE.5 Fomentar la investigación, formación y divulgación en materia socioeconómica

Elaborar estudios, informes o documentos en materias socio-económicas y laborales, así como ampliar y mejorar las áreas de divulgación, investigación estadística y formación en materia socio-económica.

OE.6 Mejorar las relaciones laborales e impulsar la negociación colectiva

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

OE.7 Promover activamente la igualdad de género en las empresas, contribuyendo a la reducción de la brecha salarial

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

Afección en la igualdad de género

La promoción de la igualdad en las empresas mediante la implantación efectiva de planes de igualdad, como instrumentos estructurales para equilibrar oportunidades, condiciones y retribuciones entre mujeres y hombres en las empresas, es un medio eficaz para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.



Esta línea de acción aborda específicamente la brecha salarial y promueve la transparencia retributiva, contribuyendo de forma directa a la eliminación de desigualdades estructurales y al cumplimiento del marco normativo vigente en igualdad de género en el empleo.

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

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

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

Impulsar la fluidez y seguridad jurídica de los procesos de negociación y fomentar la adaptación y renovación de los contenidos de los convenios colectivos a las nuevas realidades sociolaborales.

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

El conjunto de estas actuaciones forman parte del segundo plan de apoyo a la negociación colectiva 2023-2025, que se encuentra en ejecución.

Afección en la igualdad de género

Promover la igualdad de género, de trato y de oportunidades, y el impulso de la prevención de la violencia sexual y de género en la negociación colectiva.

Afección en la violencia de género

Promover la igualdad de género, de trato y de oportunidades, y el impulso de la prevención de la violencia sexual y de género en la negociación colectiva.

OE.10 Potenciar la divulgación e investigación en materia sociolaboral

Se potenciarán las medidas de formación, divulgación e investigación en materia socio laboral, tanto como acciones propias del CARL como proyectos de otras entidades que puedan promocionarse por contribuir al mismo fin y que contribuyan a la mejora del conocimiento en dicho ámbito, la ampliación y profundización de la negociación colectiva y a fortalecer la necesaria seguridad jurídica de los procesos de negociación. Por ello, se realizan desde el CARL estudios, publicaciones y actividades formativas específicas en el ámbito laboral, orientadas a fortalecer la certeza y seguridad jurídica de los procesos negociables.

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

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

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

La Formación Profesional para el Empleo comprende un conjunto de acciones que tienen como objeto impulsar y



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

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

Afección en la igualdad de género

Los datos se segregarán por género.

OE.13 Promover las dimensiones transversales asociadas a la igualdad de género, cambio climático y adolescencia

La transversalidad del objetivo incluye favorecer la selección de entidades formativas priorizando en las convocatorias de subvenciones, criterios de igualdad de género, incentivar las acciones formativas dirigidas a eficiencia energética y cambio climático; aumentar el número de participantes de 16 a 18 años que hayan abandonado el sistema educativo.

Afección en la igualdad de género

La transversalidad del objetivo incluye favorecer la selección de entidades formativas priorizando criterios de igualdad de género, incentivar las acciones formativas dirigidas a eficiencia energética y cambio climático y aumentar el número de participantes menores de 18 años que hayan abandonado el sistema educativo.

Afección en el cambio climático

La transversalidad del objetivo incluye favorecer la selección de entidades formativas priorizando criterios de igualdad de género, incentivar las acciones formativas dirigidas a eficiencia energética y cambio climático y aumentar el número de participantes menores de 18 años que hayan abandonado el sistema educativo

Afección en la infancia y adolescencia

La transversalidad del objetivo incluye favorecer la selección de entidades formativas priorizando criterios de igualdad de género, incentivar las acciones formativas dirigidas a eficiencia energética y cambio climático y aumentar el número de participantes menores de 18 años que hayan abandonado el sistema educativo

OE.14 Fomentar el trabajo autónomo en igualdad de género en las condiciones de acceso y desarrollo

El concepto de “fomento” del trabajo autónomo busca estimular la creación de nuevas empresas de trabajo autónomo, así como el mantenimiento y consolidación de las ya creadas. Deben generarse las condiciones y crearse los entornos adecuados y los medios necesarios para potenciar la empleabilidad de las personas trabajadoras a través de fórmulas como el autoempleo, ofreciendo mecanismos que permitan lograr proyectos empresariales sólidos, con mayor supervivencia y que generen mayor valor añadido y empleo.

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

Afección en la igualdad de género

Actuaciones dirigidas a fomentar el trabajo autónomo en igualdad de condiciones mediante estímulos a la



creación de trabajo por cuenta propia, así como a fortalecer la conciliación familiar, laboral y personal de las personas trabajadoras autónomas, impulsando la presencia de ambos sexos en todos los sectores de la actividad.

OE.15 Impulsar la economía social en Andalucía en igualdad

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

OE.16 Impulsar la participación de la mujer en la negociación colectiva

La finalidad de este Objetivo Estratégico es lograr la presencia equilibrada de la mujer (>40% <60%) en las comisiones negociadoras de los convenios sectoriales de Andalucía, porque dicha finalidad ha de permitir una verdadera perspectiva de género en las principales unidades de negociación de convenios colectivos y porque a partir de tal presencia equilibrada será más factible la renovación y actualización de los contenidos de los convenios en materias de clara incidencia sobre la igualdad de género.

Afección en la igualdad de género

Promover la igualdad de género, de trato y de oportunidades, y el impulso de la prevención de la violencia sexual y de género en la negociación colectiva.

OE.17 Promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el sector comercial y artesanal

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

Afección en la igualdad de género

Este objetivo demuestra una clara incidencia en la igualdad de género al implicar un esfuerzo directo para corregir desequilibrios y desigualdades existentes a lo largo del tiempo. Se enfoca en esferas críticas como el empleo, la titularidad de negocios y la representación en órganos del sector comercial y artesanal. Abordar estas áreas es crucial, ya que impactan directamente en la autonomía económica, la participación y las relaciones de poder entre los sexos. Como objetivo estratégico, busca generar un impacto a medio y largo plazo, asegurando la relevancia de la planificación en materia de género.

OE.18 Optimizar la gestión y recursos para el ejercicio de las competencias de la Consejería y la atención a la ciudadanía

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

OE.19 Desarrollar la perspectiva de género y climática en la planificación y gestión de las políticas de la Consejería.

Tiene como objetivo principal garantizar la vinculación de los poderes públicos en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género, así como la aplicación de los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad de género y la dimensión climática.

Asimismo, velar por la aplicación de las acciones para garantizar la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas, mediante el apoyo y asesoramiento de la Unidad de Igualdad de Género a los centros



directivos de la Consejería; y velar por la aplicación transversal de la dimensión climática en las políticas de la Consejería.

Afección en la igualdad de género

Este objetivo pretende influir en la corrección de los desequilibrios y desigualdades existentes entre hombres y mujeres.

OE.20 Mejorar la empleabilidad, con especial atención a los colectivos prioritarios

La Comunidad Autónoma de Andalucía contempla entre sus objetivos básicos la consecución del pleno empleo estable y de calidad y ejerce competencias ejecutivas en materia de empleo, que incluyen en todo caso, las políticas activas de empleo, así como la gestión de las subvenciones correspondientes, la intermediación laboral y el fomento del empleo.

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

El programa incorpora la perspectiva de familia como eje transversal, reconociendo el impacto que las situaciones de vulnerabilidad tienen en el conjunto de la unidad familiar. En este sentido, se orientará la concesión de ayudas que beneficien a familias con al menos uno de sus miembros perteneciente a colectivos vulnerables, tales como personas con discapacidad, jóvenes desempleados, mujeres con especiales dificultades de inserción laboral y personas en riesgo o situación de exclusión social, contribuyendo así a una mejora integral de su bienestar socioeconómico.

OE.21 Aumentar la activación laboral de las mujeres y su participación en el mercado de trabajo

La participación de la mujer en el mercado laboral ha experimentado cambios muy significativos en las últimas décadas, pero aún sigue habiendo grandes diferencias no sólo entre la tasa de actividad de las mujeres respecto a los hombres, si no también en la tasa de empleo.

Como reflejan los datos indicados en el diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública, en el primer trimestre de 2024, en Andalucía la tasa de actividad de las mujeres es de un 50,8% respecto al 62,6% de los hombres, y la tasa de empleo es de un 40,4% de las mujeres frente al 52,9% de los hombres.

Son por tanto necesarias actuaciones destinadas a fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral desde un punto de vista transversal y en condiciones de igualdad, medidas y programas que contemplen diferentes aspectos de la conciliación laboral y personal y actuaciones destinadas a reducir y eliminar la brecha de género, como pueden ser los incentivos a la contratación indefinida para mujeres y la inclusión de la población femenina como prioritaria o preferente en las convocatorias.

Afección en la igualdad de género

Son por tanto necesarias actuaciones destinadas a fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral desde un punto de vista transversal y en condiciones de igualdad, medidas y programas que contemplen diferentes aspectos de la conciliación laboral y personal y actuaciones destinadas a reducir y eliminar la brecha de género, como pueden ser los incentivos a la contratación indefinida para mujeres y la inclusión de la población femenina como prioritaria o preferente en las convocatorias.



4. ESTRUCTURA ECONÓMICA DEL GASTO

4.1 Breve explicación de la estructura del gasto

En la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, los créditos procedentes de transferencias finalistas del Estado tienen un peso muy significativo en el Presupuesto, dado que las políticas activas de Empleo y de Formación Profesional cuentan con un marco de financiación estatal de cuantía relevante que se mantiene a lo largo de los años. Le siguen en orden de volumen de recursos el crédito de autofinanciada y, en último lugar, el crédito de Fondos Europeos.

En cuanto a la estructura presupuestaria del gasto, los créditos destinados a operaciones corrientes representan la mayor parte del presupuesto, suponiendo el capítulo 4 destinado a las subvenciones corrientes una cuantía muy superior frente al resto de capítulos de gasto. Esto pone de manifiesto la importancia de la actividad de fomento e impulso que tiene la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo dentro de las políticas públicas que lleva a cabo. A dicho capítulo, le siguen, en volumen de recursos, los gastos de personal, las subvenciones de capital y los gastos de corrientes en bienes y servicios.

Teniendo en cuenta las competencias de esta Consejería y las actuaciones públicas que desarrolla, los programas presupuestarios 32D (Formación Profesional para el Empleo), 32K (Políticas Activas de Empleo) y 72C (Trabajo Autónomo y Economía Social) disponen, con diferencia frente al resto de programas, del mayor volumen de crédito presupuestario de la Consejería.

Capítulos	2026	%
1 GASTOS DE PERSONAL	138.247.719	16,5
2 GTOS.CORRIENTES BIENES Y SERV.	43.529.005	5,2
3 GASTOS FINANCIEROS	112.000	
4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	541.139.846	64,7
5 FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS FONDOS		
Operaciones Corrientes	723.028.570	86,4
6 INVERSIONES REALES	16.573.175	2,0
7 TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	96.184.907	11,6
Operaciones de Capital	112.758.082	13,6
OPERACIONES NO FINANCIERAS	835.786.652	100,0
8 ACTIVOS FINANCIEROS		
9 PASIVOS FINANCIEROS		
OPERACIONES FINANCIERAS		
TOTAL	835.786.652	100,0

4.2 Resumen de las partidas cuantitativamente más importantes

En el capítulo 2, destacan el crédito de autofinanciada destinado a los gastos de funcionamiento de las sedes administrativas de la Consejería en el ámbito de Servicios Centrales y Delegaciones Territoriales, los relativos al funcionamiento de los Centros de Prevención de Riesgos Laborales, así como los créditos correspondientes a los agentes sociales por participación institucional. Con crédito procedente de transferencias finalistas, cabe reseñar el crédito destinado a la impartición de acciones formativas en materia de formación profesional para el empleo que se instrumentalizan a través de contratos, así como los gastos de funcionamiento de los Centros de Formación Profesional para el Empleo en las distintas provincias.

En capítulo 4 destacan los créditos del programa 32K financiados con fondos europeos y transferencias finalistas del Estado destinados al programa Emplea-T. También se destina un gran volumen de recursos de transferencias



finalistas del Estado a generar empleo en el marco de las convocatorias destinadas a la concesión de subvenciones públicas, en régimen de concurrencia no competitiva, para el fomento del empleo de personas con discapacidad en centros especiales de empleo y en el mercado ordinario de trabajo. También cabe reseñar el Programa IMPULSA-T Jaén que se configura como una actuación para abordar el problema de desempleo en esta provincia.

En el ámbito de actuaciones del programa 32D y, financiado con recursos procedentes del Estado, destacan las subvenciones destinadas a la financiación de la oferta formativa de Formación Profesional para el Empleo dirigida a personas trabajadoras desempleadas y trabajadoras ocupadas, los programas de Empleo y Formación, cuya regulación ha sido objeto de modificación mediante la Orden de 8 de septiembre de 2025, por la que se modifica la Orden de 13 de septiembre de 2021, por la que se regula el programa de empleo y formación en la Comunidad Autónoma de Andalucía y se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas en régimen de concurrencia competitiva a dicho programa, una nueva línea de Empleo y Formación dirigida a empresas así como, entre otras, las subvenciones destinadas a financiar los proyectos singulares naval, aeroespacial, hidrógeno verde y base logística del ejército de tierra (BLET).

En el ámbito de fomento de trabajo autónomo destaca un importe significativo de crédito de autofinanciada que se destina a la línea 1 (cuota cero) destinada a financiar las cuotas de cotización a la Seguridad Social devengadas por las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas. También se consignan créditos destinados al asociacionismo del trabajo autónomo.

En el ámbito de competencias del programa 76A (Ordenación y Promoción Comercial) merece reseñar los créditos de autofinanciada destinados a financiar los gastos de funcionamiento de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Andalucía y el Consejo Andaluz de Cámaras, así como las ayudas al asociacionismo comercial y artesanal.

En materia de relaciones laborales, destacan en este capítulo las ayudas sociolaborales reguladas en el Decreto-Ley 4/2012, de 16 de octubre, de medidas extraordinarias y urgentes en materia de protección sociolaboral a ex-trabajadores y ex-trabajadoras andaluces afectados por procesos de reestructuración de empresas y sectores en crisis, así como las subvenciones en materia de igualdad y conciliación contempladas en la Orden de 5 de octubre de 2020.

En el capítulo de gastos destinado a inversiones (capítulo 6) merece reseñar los créditos financiados con servicio 13 destinados al centro propio de Jerez de la Frontera para su rehabilitación y transformación en Centro de Referencia aeroespacial y al equipamiento del centro de Formación Profesional de Lucena para adaptarlo a la formación de nuevas tecnologías limpias. En servicio 18 se incluyen los créditos necesarios para el mantenimiento y las inversiones tanto nuevas como de reposición de los centros de formación profesional para el empleo con programación aprobada. En autofinanciada se destinan recursos para inversiones en las sedes administrativas, centros de prevención de riesgos laborales, así como otras de carácter inmaterial de distintos programas sectoriales.

En capítulo 7, en materia de apoyo al trabajo autónomo y economía social (programa 72C), destaca, en una cuantía significativa, los créditos procedentes de distintas fuentes financieras destinados a la línea 2 de Fomento de trabajo Autónomo, cuyo objeto es financiar actuaciones dirigidas a fomentar el inicio de actividad para las personas trabajadoras autónomas. También se contemplan ayudas en materia de conciliación y créditos destinados a fomentar el empleo en cooperativas y sociedades laborales.

En el ámbito del programa 31C, se consignan créditos de autofinanciada destinados a subvenciones a pymes para la prevención de riesgos laborales, con objeto de reducir la siniestralidad laboral en Andalucía. En el programa 76A se contemplan créditos, tanto de autofinanciada como de fondos europeos, para otorgar ayudas al asociacionismo comercial y artesanal, a ayuntamientos para la mejora y modernización en el ámbito del comercio y la artesanía, así como a la digitalización y modernización de las pymes comerciales y artesanas.

5. PRINCIPALES NOVEDADES RESPECTO AL PRESUPUESTO VIGENTE

En el ámbito de las políticas activas de empleo se contemplan las siguientes actuaciones:

Programa Impulsa-T Jaén. En el ámbito de la promoción del desarrollo local, como nueva iniciativa destacada para el ejercicio 2026, se incluye la puesta en marcha del Plan de Empleo Específico para la provincia de Jaén, denominado Programa Impulsa-T Jaén. Las bases reguladoras de esta subvención están en proceso de desarrollo, concretamente en el trámite de información pública. Se prevé su aprobación en el cuarto trimestre de 2025 y su convocatoria en el primer trimestre de 2026.

Programa Emplea-T. También en el ámbito de la promoción del desarrollo local, está previsto la convocatoria de las siguientes líneas para la inserción laboral y el fomento de la contratación. Se convocan en el primer trimestre de 2026, para su ejecución en los ejercicios 2026 y 2027 las líneas 1 y 2. La línea 1 está destinada al incentivo a la primera contratación indefinida ordinaria por parte de personas trabajadoras autónomas y la línea 2 está destinada al incentivo a la segunda o sucesivas contrataciones indefinidas ordinarias por parte de personas trabajadoras autónomas y a cualquier contratación indefinida ordinaria por parte de pymes.

De igual forma, como novedad en el ejercicio 2026, está prevista la convocatoria de la línea 3 destinada al incentivo a la conversión de contratos indefinidos ordinarios de jornada parcial a jornada completa por parte de personas trabajadoras autónomas y pymes. Se prevé convocar en el primer trimestre de 2026 para su ejecución durante los ejercicios 2026 y 2027.

Por último, en el primer trimestre de 2026 se convocarán las líneas 5 y 6. La línea 5 es un incentivo a la contratación indefinida ordinaria de personas que hayan realizado prácticas no laborales en el marco del Programa de Experiencias Profesionales para el Empleo (EPES) por parte de personas trabajadoras autónomas y pymes y la línea 6 destinada a Incentivos a la contratación indefinida ordinaria de personas jóvenes menores de 30 años beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil por parte de personas trabajadoras autónomas y pymes.

Empresas de Inserción y mercado ordinario de trabajo. En el ámbito de incentivos a la contratación, se prevé la convocatoria con cargo a las nuevas bases reguladoras aprobadas en 2024, de las cuatro líneas de subvenciones dirigidas a la inclusión laboral de las personas pertenecientes a colectivos en riesgo o situación de exclusión social. Concretamente, las líneas van dirigidas a financiar la inversión fija vinculada a la creación de nuevos puestos de trabajo, creación y/o mantenimiento de puestos de trabajo, asistencia técnica y contratación de personas participantes en itinerarios de inserción.

Empleo con apoyo de personas con discapacidad. En el ámbito de incentivos a la contratación, como novedad, se va a convocar la línea de subvención destinada a financiar el apoyo de personas con discapacidad como medida de integración laboral de las personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo. Actualmente, se está trabajando en la elaboración de unas bases reguladoras específicas para esta línea de subvención como medida de integración laboral en el sistema ordinario de trabajo.

Centros Especiales de Empleo. En el ámbito de incentivos a la contratación, se prevé convocar la convocatoria de las 6 líneas previstas en sus bases reguladoras. Destaca como novedad la línea 4 de Centros Especiales de Empleo destinada a financiar las unidades de apoyo en centros especiales de empleo. Esta línea pertenece a las bases reguladoras aprobadas en 2024 y será la primera vez que se convoquen.

En el ámbito de la Formación Profesional para el Empleo, en el presupuesto 2026 han sido incorporados créditos vinculados a una serie de proyectos estratégicos con los que se hará especial hincapié en el impulso de la formación en determinados sectores productivos o territorios en los que se considera que se requiere de un mayor esfuerzo para lograr una mayor capacitación de las personas trabajadoras desempleadas u ocupadas que satisfagan las necesidades del tejido empresarial andaluz.



1. Proyecto singular de formación del sector naval de interés para Navantia.

El sector naval se encuentra en la necesidad de establecer planes de formación y capacitación para actualizar los conocimientos del personal que trabaja en este sector en la Bahía de Cádiz. Esta necesidad se ve incrementada por la velocidad del cambio que se está produciendo en todo el ámbito industrial con las nuevas tecnologías, que obliga a una continua labor de aprendizaje para no verse fuera del mercado mundial.

Resulta de vital importancia para la revitalización y mejora de la competitividad del mismo la capacitación de estos trabajadores, para dar respuesta a los retos de presente y futuro de un sector inmerso en un proceso de transformación digital hacia la industria 4.0.

Para una mayor operatividad y agilidad en los plazos se propone la identificación de cursos ya incluidos en el Catálogo de Especialidades Formativas de la Consejería que está distribuido por familias profesionales. Han sido priorizados aquellos que se consideran más relevantes para cumplir con los fines propuestos.

Para el desarrollo de este proyecto se cuenta con la colaboración de un Grupo de Trabajo denominado “Grupo de Trabajo” de Cádiz coordinados a través del Clúster Marítimo Naval de Cádiz (CMNC), que consiste en una asociación empresarial sin ánimo de lucro que desde 2015 trabaja en la defensa de los intereses del sector buscando su mejora continua y con la experiencia y el conocimiento de la Federación de Empresarios del Metal de la Provincia de Cádiz (FEMCA) y de su patronal sectorial IAN, Industria Auxliar Naval. El estudio realizado por el “Grupo de Expertos”, se ha centrado en las acciones formativas de diversas áreas vinculadas con el sector naval por la alta y creciente demanda de estos perfiles y la dificultad con la que nos encontramos para encontrar nuevo personal que disponga de una formación inicial acorde con las necesidades de estas vacantes.

Indicar que la convocatoria se publicó en el BOJA Número 251, de 30 de diciembre de 2024, el día 21 de mayo de 2025 se publicó la Resolución definitiva de concesión, pero las acciones formativas se ejecutarán mayormente en 2026.

2. Proyecto singular de formación del sector aeroespacial

En el marco de la Estrategia Aeroespacial de Andalucía, aprobada mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de 16 de marzo de 2021 para el periodo 2021 – 2027, la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo y el sector aeroespacial andaluz han trabajado conjuntamente en la elaboración de un protocolo general de actuación para el diseño y ejecución de un proyecto formativo singular acorde a las necesidades de formación del sector aeroespacial .

Ambas partes coinciden en el interés en la planificación, la promoción y el desarrollo del sector aeroespacial como sector económico estratégico de nuestra Comunidad Autónoma, y más concretamente en las provincias de Cádiz, Málaga y Sevilla, para el incremento de la competitividad de la región y la calidad de los servicios y productos intermedios y finales producidos por las empresas y entidades vinculadas directa o indirectamente con el sector aeroespacial, siendo la formación y cualificación de las personas profesionales vinculadas al mismo un eje fundamental para la consecución de todo lo anterior, así como para la mejora de la empleabilidad, la estabilidad laboral y la reputación profesional de las personas trabajadoras.

Fruto de la mencionada colaboración se ha definido un Proyecto Singular con 24 acciones formativas adaptadas a los requerimientos del sector aeroespacial en las provincias de Cádiz, Málaga y Sevilla, en desarrollo de competencias técnicas y profesionales, así como las referidas a competencias transversales y de gestión organizativa, empresarial y comercial vinculadas, que se ejecutarán a través de tres convocatorias de concesión de subvenciones regladas en régimen de concurrencia competitiva durante los ejercicios 2025, 2026 y 2027.

Hay que indicar que la convocatoria se publicó el 14 de agosto de 2025, está pendiente de resolución y las acciones formativas se ejecutarán mayormente en 2026

3. Base Logística del Ejército de Tierra en Córdoba



La ciudad de Córdoba albergará la sede de la Base Logística del Ejército de Tierra, lo que supondrá un extraordinario impulso económico y social para la zona. Las nuevas instalaciones precisarán de unos 1.600 trabajadores, de los que en torno a 1.200 serán personal civil y los restantes 400, personal militar. Un porcentaje del 30 % de los puestos que se ofertarán, corresponderá a personal altamente cualificado en áreas tecnológicas, sobre todo en digitalización, siendo clave la formación en la rama de inteligencia artificial, informática o de telecomunicaciones

Con este proyecto singular se pretende atender la formación necesaria para cubrir los requerimientos de personas trabajadoras para la nueva Base Logística del Ejército de Tierra en los sectores de logística, electrónica, telecomunicaciones y fabricación mecánica, proponiendo una oferta formativa adecuada a las necesidades formativas detectadas para mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras desempleadas y personas ocupadas para su recualificación profesional, así como la competitividad de las empresas cordobesas.

El Proyecto Singular se desarrollará mediante la publicación de tres convocatorias de concesión de subvenciones regladas en régimen de concurrencia competitiva durante los ejercicios 2025, 2026 y 2027. Hay que indicar que la convocatoria se publicó el 19 de agosto de 2025, pero las acciones formativas se ejecutarán en 2026.

4. Proyecto singular de formación de hidrógeno verde

El 29 de marzo de 2023 se presentó la Alianza Andaluza del Hidrógeno Verde con el objetivo de aprovechar las oportunidades de las nuevas tecnologías para la producción, almacenamiento, distribución y uso del hidrógeno e impulsar su desarrollo en Andalucía. De esta manera, la Alianza se impulsa con la visión compartida con los principales actores de su cadena de valor acerca de que la unión entre industria, energías renovables e hidrógeno en Andalucía podrá contribuir a descarbonizar la economía andaluza y a reforzar la posición de su industria como uno de los pilares de la revolución verde que se ha emprendido. En este sentido se ha desarrollado un proyecto singular entre las entidades y empresas del sector de la provincia de Cádiz y Huelva para la impartición de acciones formativas que den una respuesta a la demanda actual y creciente de profesionales, a través tanto de la formación de personas desempleadas como de la recualificación de personas ocupadas que provienen de otros sectores, con un ámbito de actuación en el Campo de Gibraltar y en la provincia de Huelva y un ámbito temporal para los años 2025 -2027. En este sentido, se ha publicado una convocatoria el pasado 14 de agosto de 2025, pero las acciones formativas se ejecutarán mayormente en 2026.

5. Centro de referencia aeroespacial.

Este programa consiste en la rehabilitación de un centro público de formación profesional en Jerez de la Frontera para su transformación en Centro de referencia aeroespacial. Este centro atenderá las necesidades formativas y la demanda de personal que las empresas de ambos sectores reclaman para poder acometer la carga de trabajo que tienen comprometida para los próximos años.

Por tanto el desarrollo del Programa participa de una doble vertiente, por un lado, la rehabilitación del centro público con una inversión distribuida en cuatro anualidades, cuya financiación se realiza con cargo a El Fondo de Transición Justa (FTJ). El objeto es mitigar los efectos negativos de la transición climática, prestando apoyo a los territorios más perjudicados y a los trabajadores afectados y promover una transición socioeconómica equilibrada.

Por otro lado, la inversión pretende volver a poner en el mapa un Centro de Formación histórico que supondrá, desde una perspectiva global, un foco de formación en la Comunidad Autónoma en un sector declarado estratégico por el Gobierno Andaluz y se integra a la perfección dentro del marco de la “Estrategia Aeroespacial de Andalucía 2021-2027” un programa que responde a la necesidad de dar apoyo a una industria compleja, a la vanguardia de la tecnología y con una enorme capacidad de atraer proyectos de inversión extranjera.

La licitación está prevista que se publique en 2025, pero la obra se ejecutará en los próximos ejercicios.

6. Convocatoria de subvenciones para personas autónomas.

En 2025 se ha llevado a cabo la convocatoria de subvenciones destinadas a la financiación de especialidades



formativas de Formación Profesional para el Empleo no vinculadas a certificados profesionales y contenidas en el Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo dirigidas a personas trabajadoras autónomas en modalidad de teleformación. El objetivo final es consolidar y fomentar el crecimiento del trabajo autónomo y el autoempleo en Andalucía, convirtiéndola en una actividad profesional más competitiva, flexible y resiliente frente a los cambios del entorno. Aunque la convocatoria se ha llevado a cabo en 2025, estando actualmente en plazo de solicitudes, las acciones formativas se ejecutaran mayormente en 2026.

7. Programa de Empleo y Formación en empresas

El programa de empleo y formación en empresas se materializa en iniciativas de empleo y formación, de carácter temporal, que permitan compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos tanto en el ámbito del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo, que contiene toda la oferta de formación no formal (especialidades no vinculadas a certificados profesionales), como en el ámbito de la formación de grados A, B y C, oferta formal, que se encuentra incluida en el Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional.

La finalidad del Programa es mejorar las posibilidades de inserción laboral de las personas participantes, a través de su cualificación en alternancia con la práctica profesional, así como responder a las necesidades y particularidades del mercado de trabajo andaluz, formando a personas trabajadoras desempleadas en las competencias específicas correspondientes, al objeto de cubrir puestos de trabajo en el mercado laboral.

En el ámbito de competencias de trabajo autónomo, la principal novedad para el ejercicio 2026 es la elaboración de las nuevas bases reguladoras de subvenciones en los siguientes ámbitos de actuación:

Por una parte, se elaborarán unas bases reguladoras para incentivar el relevo generacional, destinadas a propiciar la transmisión y continuidad de actividades empresariales y profesionales consolidadas, incardinadas en el eje estratégico 1 denominado Fomento de la actividad del trabajo autónomo del PEATA.

Por otro lado, está prevista para el año 2026 la concesión de una subvención nominativa al Consejo Andaluz de Cámaras de Comercio, Industria, Servicios y Navegación destinada a la realización de actuaciones enmarcadas en el Eje Estratégico 2 del Plan Estratégico Andaluz del Trabajo Autónomo 2024-2027 denominado Consolidación y crecimiento de la actividad del trabajo autónomo. Estas actuaciones estarán alineadas, además, con el Plan Cameral de Andalucía 2026-2028

De igual forma, se tiene previsto la tramitación de unas nuevas bases reguladoras destinadas a fomentar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas trabajadoras autónomas con hijos o hijas menores de 3 años a su cargo, en los periodos de descanso por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar, así como mujeres trabajadoras autónomas en riesgo durante el embarazo.

Habría que destacar también que durante 2026 se tramitarán unas nuevas bases reguladoras de subvenciones de apoyo al asociacionismo, cuyo objetivo es reforzar el papel fundamental de las asociaciones profesionales del trabajo autónomo, así como a las organizaciones sindicales y empresariales de Andalucía que contemplan entre sus fines el apoyo al trabajo autónomo, mediante la financiación de sus gastos de funcionamiento.

Por otra parte, en 2025 se ha publicado una nueva convocatoria para los años 2025-2026 de la línea 2 de inicio de actividad destinada a las personas trabajadoras autónomas que hayan sido beneficiarias de la cuota reducida estatal a la Seguridad Social. Esta convocatoria cuenta con una dotación presupuestaria muy significativa en cuanto a volumen de recursos, que se distribuirá entre las anualidades 2025 y 2026.

En el ámbito de las competencias de la economía social, durante el próximo ejercicio se tiene prevista la aprobación de unas nuevas bases reguladoras de subvenciones. Estas nuevas bases incluirán medidas ya existentes, como la incorporación de personas socias trabajadoras en cooperativas y sociedades laborales, las destinadas al fomento de la difusión y promoción de la economía social, del emprendimiento e innovación, adaptándolas a las nuevas necesidades detectadas, así como otras nuevas destinadas al mantenimiento de la red de cátedras en economía social a las Universidades Públicas andaluzas, entre otras. Asimismo, se



contemplan medidas destinadas a posibilitar la inversión en soluciones tecnológicas para la transformación digital tanto en el ámbito del trabajo autónomo como la economía social.

En materia de relaciones laborales y, tras más de 43 años de funcionamiento eficaz, resulta necesario la revisión del marco normativo del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) para adaptarlo a las competencias y funcionamiento propio de un órgano de esta naturaleza. En 2025 se ha iniciado el debate sobre esta cuestión, tomándose como referencia 2026 como anualidad en la que culminar dicha reforma.

La principal transformación realizada por el Consejo en los últimos años se materializa en el papel que la institución asume en relación con la negociación colectiva andaluza, pues de ser inicialmente un órgano de estudio e investigación de su contenido ha pasado, dentro del máximo respeto a la autonomía colectiva, a ser un agente prestador de servicios para el impulso y apoyo a la negociación colectiva, mediante planes aprobados en el seno del Consejo. Y ello por cuanto la negociación colectiva despliega una función reguladora de las relaciones laborales que constituye un factor esencial para generar un clima favorable a la inversión productiva, al tiempo que facilita mecanismos efectivos de adaptación de las empresas a las circunstancias cambiantes de los mercados, mejorando su competitividad y capacidad productiva, todo lo cual propicia la creación de empleo y el mantenimiento de un mayor número de puestos de trabajo, estableciendo un adecuado equilibrio entre los respectivos intereses de las empresas y personas trabajadoras. Además de estas funciones, la negociación colectiva, al ser fruto de un proceso cuyo fin es la adopción conjunta de decisiones, ayuda a crear confianza y respeto mutuo entre las partes y a mejorar la calidad de las relaciones laborales.

Las principales novedades en el Presupuesto 2026 son las siguientes:

- * La puesta en marcha de la Cátedra de mediación y arbitraje para el conflictos laboral, como centro impulsor del estudio, investigación y formación en materia de gestión de conflictos.
- * La utilización de la Inteligencia Artificial en procesos de negociación colectiva y mediación laboral a través de las correspondientes Cátedras de estudio e investigación entre el CARL y la Universidad Internacional de Andalucía.
- * El desarrollo de un aplicativo telemático para la tramitación del Registro de asociaciones profesionales del trabajo autónomo de Andalucía.
- * Negociación y puesta en marcha del III Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva 2026-2029.
- * Contratación de una auditoría en materia de protección de datos.
- * El proyecto de modificación de la Ley del CARL para adaptar su marco competencial y la aprobación de un Decreto de desarrollo.
- * Creación de un Registro de personas mediadoras e instituciones de mediación en el ámbito laboral de Andalucía

En materia de trabajo, seguridad y salud laboral, se realizarán nuevas convocatorias de subvenciones en 2026 de las líneas 6, 7, 8 y 9 contempladas en la Orden de 5 de octubre de 2020, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía.

Asimismo se realizará nueva convocatoria de subvenciones a PYME para el desarrollo de proyectos de prevención de riesgos laborales en la Comunidad Autónoma de Andalucía, en el marco de las prioridades y objetivos que persigue la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2028 y su primer plan de actuación, incrementándose el crédito disponible para la línea de inversiones respecto al del año 2025.

Las actuaciones previstas, tanto en materia de comercio interior como en materia de artesanía, se llevan a cabo en el marco de ejecución del VII Plan Integral de Fomento del Comercio Interior de Andalucía 2023-2026 y del IV



Plan Integral para el Fomento de la Artesanía en Andalucía 2023-2026, los cuales se publicaron en el año 2023.

Por otro lado, para disponer de un conocimiento profundo y actualizado sobre el sector comercial, se hizo necesaria la realización en 2025 de un Observatorio del Comercio en Andalucía, donde poder reflejar y analizar diferente información del sector comercial con el objetivo de hacerla más accesible. La puesta en marcha del Observatorio ha generado una importante repercusión y una amplia cantidad de información, encuestas, análisis de datos, que durante el ejercicio 2026 hay que tratar.

Otra de las novedades de 2026 será la creación de dos mapas interactivos. Uno con datos sobre la oferta y la demanda en Andalucía, para que, a partir de la información del estudio de la oferta y la demanda, se desarrolle un método dinámico de consulta que permitirá conocer de forma sencilla las oportunidades de emprendimiento que ofrecen los distintos municipios de Andalucía. Así mismo, se creará otro mapa interactivo para visualizar las Zonas y Puntos de Interés Artesanal, con el objetivo de darles difusión. Estas zonas identifican los territorios en los que se da una especial concentración de talleres artesanos. Igualmente se destacarán en el mapa los talleres artesanos reconocidos como Puntos de Interés Artesanal, por sus especiales características de producción.

Por otro lado, y con el fin de poner en valor la artesanía andaluza, se seguirá potenciando la marca -Artesanía hecha en Andalucía-, como vertebradora de la promoción del sector.

Además, en 2026 se va a llevar a cabo la celebración del Tercer Congreso Andaluz de Artesanía. Se trata de una actividad muy demandada por el sector. Tiene como finalidad crear un punto de encuentro entre las empresas artesanas andaluzas, que suponga un impulso en la proyección de éste. El Congreso es espacio para el intercambio de ideas y experiencias entre los diferentes agentes.

En el ámbito de competencias del Consejo Económico y Social de Andalucía (CES) se tiene previsto continuar con todas las líneas de actuación implementadas en ejercicios anteriores y que derivan de los mandatos contenidos en la normativa que le es de aplicación.

Por lo anterior, se continuará con la elaboración de dictámenes sobre la futura normativa andaluza en materia económica y social; se elaborarán la Memoria y el Informe sobre la Situación Socioeconómica de Andalucía; se confeccionarán Informes a iniciativa propia sobre temática relacionada con la materia del Consejo, concretamente está previsto que en 2026, se elabore el Informe sobre “Hacia un nuevo modelo de atención sociosanitaria en Andalucía: salud, bienestar y políticas de cuidados ” una vez fallado el Premio de Investigación convocado en 2025 y que en su nuevo formato tiene por finalidad reconocer un proyecto de investigación sobre un tema de carácter social, económico o laboral, fijado en cada convocatoria anual.

Además, se llevará a cabo la Difusión Selectiva de la Información (DSI) más significativa en relación con la materia propia del Consejo; se organizarán jornadas de reflexión y debate; se renovarán los convenios de colaboración con instituciones como el Defensor del Pueblo Andaluz o el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía y se seguirá participando en las actividades de la Red Transnacional Atlántica y en la realización conjunta de actividades de los Consejos Económicos y Sociales Autonómicos. Además durante 2026, el CES tiene previsto seguir participando activamente en la Red del Arco Mediterráneo.

6. COMENTARIOS A LA ESTRUCTURA FUNCIONAL DEL GASTO

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

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



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

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

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

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

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

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

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

Programa		2026	%
11F	ASESORAMIENTO EN MATERIA ECONÓMICA Y SOCIAL	1.758.307	0,2
12S	DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES	58.869.306	7,0
31C	SEGURIDAD, SALUD Y RELACIONES LABORALES	50.605.199	6,1
31M	CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES	3.733.569	0,4
32D	FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO	325.729.692	39,0
32K	POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO	261.902.973	31,3
72C	TRABAJO AUTÓNOMO Y ECONOMÍA SOCIAL	112.588.056	13,5
76A	ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN COMERCIAL	20.599.550	2,5
TOTAL		835.786.652	100,0

PROGRAMA 11F- ASESORAMIENTO EN MATERIA ECONÓMICA Y SOCIAL

6.1 Diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública

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

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

-La labor de realización de estudios, informes, o documentos en materias socioeconómicas y laborales, incluida la información estadística de nuestro territorio, y que atiende también al mandato normativo que se hace expresamente en el artículo 4.3 de la ley del Consejo. En este sentido, la Comisión Permanente, como órgano ordinario de gobierno, y en la que están presentes los agentes económicos y sociales más representativos de Andalucía viene observando que los cambios políticos, sociales y económicos que se están viviendo a nivel



mundial, han provocado un cambio de paradigma en las relaciones humanas, que exigen un pronunciamiento concreto del CES en aquellos aspectos que afectan directamente a las materias propias del mismo.

Dentro de los cometidos legales y reglamentariamente asignados, en lo que va de ejercicio 2025, han tenido entrada en el CES de Andalucía, cuatro solicitudes de dictamen, todos sobre anteproyectos de ley, cifra que está en relación directa con la actividad normativa del Gobierno andaluz, esperándose la entrada de varias solicitudes más, sobre la base de la tramitación administrativa de los expedientes normativos que figuran en el Portal de la Transparencia de la Junta de Andalucía. Para el ejercicio 2026, se espera recibir varias solicitudes, según lo que figura en el portal citado y lo que se decida en las futuras reuniones del Consejo de Gobierno.

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

En este sentido, ya desde sus comienzos en el año 2000, y hasta la actualidad, el Consejo se ha caracterizado por su implicación en la consecución de la igualdad de género, con la visibilidad del papel de las mujeres en la sociedad, por lo que se ha comprometido con la presencia efectiva de éstas en su composición, que ha llegado a ser equilibrada, por mandato de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. En el actual mandato, en vigor desde 2022, todas las organizaciones que forman parte del mismo y los entes que designan a parte de sus miembros, han sido conscientes de la importancia de su representación en este Consejo sea paritaria.

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

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

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

Además, anualmente se celebran jornadas de reflexión y debate sobre temas de actualidad en nuestra Comunidad Autónoma, que determina la Comisión Permanente del Consejo. En el presente ejercicio, está prevista la celebración de una jornada el próximo 13 de noviembre, con carácter presencial que versará sobre la temática de la Vivienda desde sus distintas perspectivas. Asimismo, el 17 de diciembre, se celebrará un encuentro virtual, como viene siendo habitual en este Consejo en los últimos ejercicios, sobre Igualdad y Género. En este ejercicio se ha elegido el tema: "El Papel de las Redes Sociales en materia de Igualdad"



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

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

Además, desde finales de 2022, el Consejo también participa en la Red del Arco Mediterráneo, surgida en el seno de la Eurorregión Pirineos-Mediterráneo y en el que colaboran el Consejo Económico, Social y Medioambiental Regional (CESER) de Occitania y los Consejos Económicos y Sociales (CES) de Cataluña, Islas Baleares, Valencia y Murcia y que está trabajando en temas de interés económico y social en el ámbito espacial que le es propio, y concretamente, se está realizando un estudio sobre la nueva Política Agraria Común.

El CES sigue apostando por su línea de Premio de Investigación del CES, para el que a partir de la convocatoria de 2022 se ha definido y aprobado un nuevo formato para adaptarlo a los nuevos tiempos (el anterior formato fue diseñado en el año 2000) de manera que se conecte el Premio con las demandas actuales de la comunidad científica y educativa y se cumplan los requisitos que la normativa más reciente sobre subvenciones exige. Concretamente a partir de la Orden de 22 de noviembre de 2021, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión del Premio de Investigación del Consejo Económico y Social de Andalucía, se reconocerá un proyecto de investigación sobre un tema de carácter social, económico o laboral que, por su interés para la Comunidad Autónoma de Andalucía, se establezca en cada convocatoria anual. La investigación objeto del proyecto premiado se plasmará en un Trabajo de Investigación. En la convocatoria del ejercicio actual, 2025, el tema del proyecto a desarrollar es “Hacia un nuevo modelo de atención sociosanitaria en Andalucía: salud, bienestar y políticas de cuidados”.

Por otra parte, la línea editorial de este Consejo ha puesto en marcha en 2025 una línea de Difusión Selectiva de Información que se hace llegar a todos los miembros del Consejo y se retomará la edición de la revista digital de contenido económico y social del CES de Andalucía, que responde a la necesidad de acceder a la información estadística de nuestro territorio y atiende a la demanda expresada por los agentes económicos y sociales de permitir un conocimiento detallado de esta información, contando para ambas iniciativas con el apoyo del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) y del Centro de Documentación Europea de la Universidad de Sevilla.

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

De igual modo, se están retomando los contactos con las Universidades Públicas andaluzas, concretamente con la Universidad de Sevilla y Pablo de Olavide, para reactivar la línea de convenios para la realización de prácticas externas curriculares de alumnos en este Consejo.

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



6.2 Objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del programa

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

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

Con este objetivo se busca lograr que las normas, leyes y decretos, que el Gobierno andaluz prevé emitir en materia económica y social, recojan objetivos y finalidades que supongan mejoras en la calidad y en las condiciones de vida de la ciudadanía andaluza. El Consejo Económico y Social de Andalucía está configurado estatutaria y legalmente como el órgano consultivo, en materia económica y social, del Gobierno andaluz, por lo que su función prioritaria es la emisión de informes, con carácter preceptivo, sobre anteproyectos de ley y proyectos de decreto, así como otros informes o dictámenes que le sean solicitados por el Consejo de Gobierno. Además elabora estudios a iniciativa propia sobre las materias de su competencia.

ACT.1.1.1 Elaboración de dictámenes preceptivos

Sobre la base del artículo 4.1 de la Ley 5/1997, de 26 de noviembre, del Consejo Económico y Social de Andalucía, la principal función del mismo es la de emitir, con carácter preceptivo, informes sobre los anteproyectos de leyes que regulen materias socioeconómicas y laborales y proyectos de Decretos que, a juicio del Consejo de Gobierno, posean una especial trascendencia en la regulación de las indicadas materias (se exceptúan los anteproyectos de leyes de presupuesto).

ACT.1.1.2 Elaboración de otros estudios e informes

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

OO.1.2 Fomentar la participación y el diálogo social

Con este objetivo el Consejo pretende convertirse en el principal cauce de participación y diálogo social en el ámbito de la Comunidad Autónoma, acercando a los agentes económicos y sociales y a la sociedad civil.

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

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

ACT.1.2.2 Ampliación del marco de colaboración con entidades

Ampliar el marco de colaboración con distintas instituciones andaluzas, para la realización de estudios, informes o documentos, a través de fórmulas como los Convenios de Colaboración con otras instituciones



autonómicas para el mutuo apoyo y difusión de actividades o para la promoción de cauces de relación y participación con entidades sin ánimo de lucro de ámbito autonómico.

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

Con este objetivo, el Consejo pretende contribuir a la igualdad efectiva entre hombre y mujeres, por lo que en el ejercicio de las funciones que legalmente tiene encomendadas el CES de Andalucía, procurará que la perspectiva de género esté contemplada en las normas que se aprueben, por lo que hará un análisis de las normas que le sean remitidas para su dictamen en este sentido.

Afección en la igualdad de género

Con el ejercicio de las funciones que legalmente tiene encomendadas el CES de Andalucía, se puede mejorar las cotas de Igualdad en la sociedad andaluza, al contribuir a la mejora normativa desde esta perspectiva.

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

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

Afección en la igualdad de género

Con esta actividad, se contribuye a alcanzar mayores cuotas de igualdad, en tanto que, con el ejercicio de la principal función legalmente encomendada al CES de Andalucía, la emisión de dictámenes sobre anteproyectos de ley o proyectos de decreto con contenido en materia económica, social o laboral, se pueden introducir sugerencias o recomendaciones al Gobierno andaluz, para la mejora de la Igualdad a través de la normativa que se aprueba.

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

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

ACT.1.3.3 Celebración de encuentros sobre Igualdad y Género, para tratar temas de actualidad referidos a dicha materia

Celebración de encuentros sobre Igualdad y Género, para tratar temas de actualidad referidos a dicha materia

Afección en la igualdad de género

Con esta actividad, en la que participan con sus ponencias personas de reconocido prestigio en el ámbito de la investigación en materia de género, así como representantes de los agentes económicos y sociales miembros del CES así como de los componentes del Grupo III, se pretende incidir en la concienciación sobre la problemática de género y la puesta al día en temas de especial significación en la materia y en la actualidad de la sociedad andaluza.

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



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

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

ACT.2.1.1 Edición de las publicaciones generadas en el Consejo

Publicación de los trabajos premiados en el Premio de Investigación, así como la Memoria Anual de Actividades, el Informe sobre la Situación Socioeconómica, haciendo especial hincapié en la dimensión de género que contiene los mismos.

ACT.2.1.2 Convocatoria del Premio de Investigación

Convocatoria del Premio anual de Investigación.

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

Refuerzo de la presencia activa en las redes sociales: durante 2025 el CES de Andalucía tiene previsto continuar reforzando la presencia del mismo en las redes sociales, que se han convertido en foros imprescindibles de intercambio de información y comunicación de actividades.

PROGRAMA 12S- DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

6.1 Diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública

El programa de Dirección y Servicios Generales de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, gestionado por la Secretaría General Técnica y Viceconsejería, da soporte a los Servicios Centrales y Delegaciones Territoriales de la Consejería en sus distintas áreas: Presupuestos y Gestión Económica, Personal, Legislación y Recursos y Administración General y Contratación, proporcionando los recursos necesarios para que los órganos gestores puedan llevar a cabo sus políticas públicas con el mayor grado de eficiencia y eficacia. Asimismo, las Unidades de Igualdad de Género y Transparencia, adscritas a Viceconsejería, facilitan, por un lado, la implementación de la perspectiva de género en las actuaciones que desarrollan las distintas Direcciones Generales de la Consejería y, por otro, garantizan el acceso a la ciudadanía de la información que obra en poder de las Administraciones Públicas dentro del marco normativo vigente.

El contexto actual de incremento generalizado de los costes que ha venido produciéndose desde años atrás obliga a realizar un esfuerzo por gestionar, con mayor rigor y austeridad si cabe, los recursos presupuestarios, materiales y humanos. Este marco de restricción de recursos no exime de la necesidad de tener que continuar acometiendo una serie de inversiones en los distintos edificios que sirven de sede administrativa a los Servicios Centrales y Delegaciones Territoriales de esta Consejería con objeto de mantener, conservar y mejorar el estado de los mismos, garantizando las condiciones adecuadas de confort y seguridad de las personas trabajadoras que desempeñan su trabajo en ellos y de la ciudadanía que hace uso de dichas instalaciones.

Por otro lado, se continua avanzando en mejorar la accesibilidad de los servicios que ofrece la Consejería y se apuesta por facilitar las relaciones de forma telemática con la ciudadanía, consolidando la digitalización de los procedimientos administrativos, en línea con la demanda de una Administración Pública más transparente,



accesible y ágil. En línea con lo anterior, se continúa trabajando en la ampliación del número de procedimientos automatizados, para mejorar el servicio que se presta, reduciendo los plazos que hasta hora requería la Administración para resolver los procedimientos y contribuyendo de este modo a conseguir los objetivos marcados con un mayor grado de éxito.

6.2 Objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del programa

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

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

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

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

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

OO.1.2 Construir una administración accesible, transparente y participativa

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

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

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

Afección en la igualdad de género

Esta actuación pretende influir en la corrección de los desequilibrios y desigualdades existentes entre hombres y mujeres.

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

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

ACT.1.3.1 Evaluación de los riesgos laborales y planificación de la actividad preventiva.

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

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

ACT.1.3.2 Conservación y mejora de sedes.

Garantizar la conservación, reparación y mantenimiento de la Consejería y sus sedes (equipamientos e



instalaciones), mejorando la gestión medioambiental, la sostenibilidad, la eficiencia organizacional y confort de los empleados públicos llamados a trabajar en ellas y de la ciudadanía usuaria de sus servicios.

OO.1.4 Aplicar una gestión de personas que promueva el talento, la conciliación y la transformación digital.

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

ACT.1.4.1 Gestión de la formación del personal.

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

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

ACT.1.4.2 Promoción de actuaciones de conciliación de vida familiar del personal.

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

Afección en la igualdad de género

Esta actuación pretende influir en la corrección de los desequilibrios y desigualdades existentes entre hombres y mujeres.

OO.1.5 Incrementar la calidad de gestión en el área jurídica.

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

ACT.1.5.1 Asesoramiento jurídico y tramitación de normativa con criterios de calidad.

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

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

ACT.1.5.2 Agilización de la tramitación de recursos, reclamaciones y expedientes judiciales.



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

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

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

OO.1.6 Impulsar la gestión del gasto y de los ingresos no tributarios con eficacia y eficiencia.

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

ACT.1.6.1 Acciones para la planificación, seguimiento y ejecución eficiente del gasto de los créditos de financiación autonómica

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

ACT.1.6.2 Actuaciones para la coordinación e impulso de la gestión de ingresos (no tributarios)

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

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

OO.2.1 Diseñar un programa para coordinar la integración de la igualdad y la dimensión climática en la intervención pública.

Orientar y supervisar el cumplimiento de las acciones realizadas por los programas presupuestarios en ejecución de sus objetivos de género, así como velar por que las actuaciones realizadas en ejecución de sus políticas sectoriales integren la perspectiva de género y la dimensión climática.

Afección en la igualdad de género

Este objetivo pretende influir en la corrección de los desequilibrios y desigualdades existentes entre hombres y mujeres.



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

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

Afección en la igualdad de género

Esta actuación pretende influir en la corrección de los desequilibrios y desigualdades existentes entre hombres y mujeres.

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

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

Afección en la igualdad de género

Esta actuación pretende influir en la corrección de los desequilibrios y desigualdades existentes entre hombres y mujeres.

ACT.2.1.3 Actuaciones para integrar la dimensión climática en la intervención pública.

Coordinar la integración de la dimensión climática en las políticas sectoriales ejecutadas a través de los distintos programas presupuestarios que integran la sección.

PROGRAMA 31C- SEGURIDAD, SALUD Y RELACIONES LABORALES

6.1 Diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública

Según el último informe “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2025 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), la recuperación económica tras la pandemia del COVID-19 está perdiendo fuerza. Así, según indica en su informe, la economía mundial se está desacelerando, lo que dificulta la recuperación plena de los mercados laborales.

En 2024, el empleo mundial creció en consonancia con la fuerza laboral, manteniendo la tasa de desempleo estable en el 5%, según el informe, un nivel similar al de 2023. No obstante, el ritmo de crecimiento del empleo fue todavía demasiado débil para lograr una reducción sustancial de los déficits de trabajo decente que persisten en todo el mundo. Tras el restablecimiento de los niveles prepandémicos de informalidad y pobreza laboral, la recuperación del empleo ha perdido impulso para generar nuevas mejoras y acercarse a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

El crecimiento económico se situó en el 3,2 % en 2024, frente al 3,3 % y el 3,6 % de 2023 y 2022, respectivamente. Se estima un nivel de crecimiento similar en 2025, aunque se prevé una desaceleración gradual a medio plazo.

La pérdida de dinamismo económico favoreció un descenso de las tasas de inflación, que en 2024 se acercaron al objetivo de la mayoría de los bancos centrales. Tras haber alcanzado cotas nunca vistas desde la década de 1980, los tipos marcados por la política monetaria han vuelto a bajar. Los bancos centrales, que en su día no pronosticaron los estrangulamientos de oferta causados por la pandemia, han logrado moderar la inflación sin



provocar una recesión grave en el mercado laboral. Con todo ello, las tasas de inflación aún no han descendido a los niveles objetivo en gran parte del mundo desarrollado.

En definitiva, la recuperación económica y social tras la pandemia sigue siendo incompleta y las nuevas vulnerabilidades frenan el progreso de la justicia social.

A pesar de la ralentización económica, el crecimiento mundial en 2024 ha mostrado una recuperación desigual, con un aumento en los salarios reales del 2,7%, en 2024 pero también con una desaceleración del crecimiento económico regional y un déficit global de empleo. Gracias al intenso crecimiento del empleo, tanto la tasa de desempleo como el déficit de empleo han descendido por debajo de los valores anteriores a la pandemia. La tasa de desempleo mundial en 2024 se ha revisado a la baja, situándose en el 4.9%, aunque persisten desigualdades. La tasa de desempleo mundial en 2023 fue del 5,1%, tras un modesto repunte respecto de 2022. El déficit mundial de empleo también mejoró en 2024, pero se mantuvo en un nivel elevado (cerca de 402 millones de personas con una necesidad insatisfecha de empleo).

En las economías avanzadas del G20, el crecimiento de los salarios reales volvió a ser positivo en 2024, con un aumento del 0.9%, mientras que las economías emergentes del G20 registraron un aumento del 5.9%.

La recuperación de las tasas de actividad hasta los niveles prepandémicos ha sido dispar y no ha beneficiado por igual a todos los segmentos del mercado de trabajo. Las tasas de actividad femenina se han recuperado más rápido de lo previsto, pero la brecha de género en la participación laboral sigue siendo grande, sobre todo en los países emergentes y en desarrollo. Lo más preocupante es la situación de los jóvenes. A pesar de que la tasa de actividad juvenil se ha recuperado por encima de la tendencia, sigue habiendo una elevada proporción de jóvenes que, tras haber abandonado el mercado laboral, no cursan ningún tipo de formación y tropiezan con importantes obstáculos para volver a trabajar.

Las personas que han vuelto al mercado laboral no suelen trabajar el mismo número de horas que antes de la pandemia. En todos los grupos de países por nivel de ingresos, el total de horas trabajadas ha aumentado más que su promedio, al haberse agudizado la escasez de mano de obra en algunos sectores.

La aceleración del progreso tecnológico pondrá aún más a prueba la adecuación del mercado de trabajo. En el año 2023 saltaron a la palestra una serie de innovaciones digitales relacionadas con la inteligencia artificial. Este aparente progreso tecnológico no ha mejorado el nivel de vida ni ha impulsado el crecimiento de la productividad, un indicio más de la lentitud de los ajustes del mercado de trabajo. La falta de competencias técnicas y los obstáculos de acceso de nuevas iniciativas de negocio a un mercado dominado por los grandes monopolios digitales han frenado el ritmo de la adopción tecnológica, principalmente en sectores poco productivos y en los países en desarrollo. En este contexto es previsible que aumenten las desigualdades geográficas.

La OIT concluye que es necesario afrontar rápidamente los grandes desafíos para acelerar el avance hacia la consecución de los objetivos de sostenibilidad de las Naciones Unidas. Sin embargo, el entorno actual de tensiones geopolíticas no facilita una coordinación internacional rápida y eficaz que permita abordar los grandes retos económicos, ecológicos y sociales. Los gobiernos, según la Organización, deben fortalecer las economías nacionales mediante iniciativas que potencien el crecimiento de la productividad y el nivel de vida.

El diálogo social es imprescindible para sostener los esfuerzos de mejora de la productividad. Este pilar es fundamental para corregir las grandes diferencias de productividad entre individuos y empresas, así como el diferencial cada vez mayor entre el crecimiento de la productividad y el crecimiento de los salarios, dos aspectos que perjudican desproporcionadamente a los trabajadores. También se ha demostrado que reforzar la calidad de las relaciones laborales en el lugar de trabajo ayuda a evitar reestructuraciones ineficaces, mejorando así la productividad de las empresas.

En relación con la Agenda 2030, el acceso a un trabajo decente para todos es fundamental para poder avanzar, tal y como se plantea en el Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS 8: este objetivo pretende promover el crecimiento económico, inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. El trabajo decente reduce las desigualdades y brinda condiciones para el efectivo ejercicio de los derechos y el desarrollo pleno del



potencial humano. En este sentido, la Junta de Andalucía ha realizado importantes avances en aras de reforzar la formación y la recualificación profesional de las personas trabajadoras para reorientar su trayectoria a sectores generadores de empleo.

Resultan muy interesantes las conclusiones del reciente informe elaborado por la OIT en colaboración con la Organización Internacional de Empleadores (OIE), denominado: “La mujer en las empresas: cómo impulsan la igualdad de género las organizaciones empresariales”.

En el citado informe, se pone de manifiesto el impulso mundial de las cuestiones de igualdad de género gracias al apoyo de los compromisos renovados de las empresas para acelerar el cambio. Las organizaciones empresariales son una parte importante del movimiento para la consecución de la igualdad de género y la diversidad, dando pasos significativos en los últimos años, y sus esfuerzos están cosechando resultados positivos. Los datos sobre la cultura organizativa y la presencia de directoras ejecutivas demuestran que las organizaciones empresariales de todo el mundo pueden liderar y lideran la comunidad empresarial.

No obstante, algunas solo acaban de empezar a aprovechar el potencial de la igualdad de género y la diversidad. A menudo, el informe constata que una minoría de organizaciones empresariales toman medidas para lograr un programa transformador para la igualdad de género, o lo intentan. Y pese a que este número de organizaciones ha crecido de forma sustancial en los últimos años, siguen siendo una minoría.

Como recomendaciones, la OIT plantea que existen muchas iniciativas que pueden ayudar a abordar las barreras internas, tales como mejorar las competencias de las mujeres en las organizaciones empresariales mediante programas de formación, asesoramiento y similares; Abordar las actitudes culturales negativas; Contribuir a la educación y al desarrollo de competencias de las mujeres más allá del lugar de trabajo; o garantizar que las mujeres tengan acceso a empleos femeninos, como miembros de la junta directiva de las organizaciones empresariales.

Asimismo, se advierte que muchas organizaciones empresariales no están haciendo un seguimiento de la repercusión de sus iniciativas. Esto representa una oportunidad perdida no solo para mejorar el rendimiento de las iniciativas en materia de igualdad de género, sino también para compartir información valiosa sobre las características de las iniciativas eficaces y los motivos por los que deberían participar en ellas.

También se apunta que la disparidad entre organizaciones empresariales en materia de igualdad de género y diversidad también presenta oportunidades. Así, esas organizaciones empresariales que van por delante pueden inspirar y apoyar a sus homólogas, lo que les permitirá beneficiarse de su experiencia.

Centrándonos en nuestra comunidad autónoma, en Andalucía, el alto porcentaje de contratos a jornada parcial es una característica que distingue la contratación femenina. Durante el 2024, la tasa de temporalidad laboral femenina continúa siendo significativamente superior a la masculina, con un 22,12% frente al 18,92%, respectivamente. Este dato evidencia la persistencia de la precariedad laboral entre las mujeres, especialmente en sectores como servicios sociales, comercio minorista y hostelería, sectores en los que las mujeres predominan claramente. Esta situación no solo se debe a una elección o necesidad del empresario, sino a una opción de la mujer trabajadora para conciliar la vida laboral y la familiar. La proporción de contratos de jornada parcial suele considerarse un indicador de la precariedad laboral femenina cuando este tipo de jornada no es elegida por la trabajadora (“La Mujer en el Mercado de Trabajo Andaluz 2023”, Observatorio Argos).

El informe destaca que casi nueve de cada diez mujeres trabajadoras están empleadas en el sector servicios, específicamente en áreas como sanidad, educación, comercio y hostelería. Además, la participación femenina sigue siendo baja en sectores tradicionalmente masculinizados como construcción, industria y agricultura.

Un punto crucial abordado en el informe Argos es la inactividad femenina. El 37,57% de las mujeres andaluzas inactivas menciona la dedicación exclusiva a tareas del hogar como principal razón de su inactividad laboral. Aunque esta cifra sigue siendo elevada, ha disminuido en comparación con años anteriores, mientras que la jubilación está aumentando como segunda causa principal, representando ahora el 34,69% de las mujeres inactivas.



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

Y ello porque la realidad evidencia la necesidad que tienen las personas trabajadoras de contar con apoyo cuando tienen a su cargo a otras personas dependientes (menores, mayores o personas que presenten alguna discapacidad que requieran de su atención) y esta responsabilidad les condiciona el desarrollo de su vida laboral o el de sus familias.

En nuestra comunidad autónoma la tasa de actividad femenina para 2024 se cifró en el 51,01%, ligeramente inferior al año anterior, aunque refleja un crecimiento acumulado significativo desde 2007, cuando comenzó a intensificarse la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Actualmente, la participación femenina representa el 44,53% del total de la población ocupada, aunque sigue siendo notablemente inferior a la masculina. Más de la mitad de la población femenina andaluza mayor de 16 años está trabajando o buscando empleo ("La Mujer en el Mercado de Trabajo Andaluz 2024", Observatorio Argos).

Asimismo, la participación de la mujer en el mercado laboral en Andalucía es menor que la registrada en España, un 51,01% frente a un 58,77%, respectivamente. De cada cien mujeres andaluzas mayores de 16 años, 51 están trabajando o buscando trabajo, mientras que para el total nacional son 59 las mujeres en esta situación.

Entre 2007 y 2024, la población activa femenina ha crecido un 26,14% y la masculina lo ha hecho en apenas un 1,68%. No obstante, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en Andalucía sigue siendo inferior a la de los hombres. Así, en 2024, la proporción de hombres mayores de 16 años que trabajan o están dispuestos a hacerlo es del 62,89%, casi doce puntos porcentuales por encima de la citada tasa de actividad femenina (51,01%).

Distinguiendo por sexo la situación laboral de la población ocupada en Andalucía se observa una mayor tendencia por el trabajo por cuenta ajena entre las mujeres de este sector de la población, el 86,96% de la población femenina ocupada tienen un trabajo por cuenta ajena frente al 81,11% del colectivo masculino en esta situación y una menor tendencia por el trabajo autónomo, un 3,05% de las mujeres andaluzas ocupadas son empresarias con asalariados y un 9,60% son trabajadoras independientes sin asalariados o miembros de cooperativas frente al 6,33% de hombres empresarios con asalariados y el 12,28% de hombres trabajadores independientes sin asalariados o miembros de cooperativas.

Centrándonos de forma exclusiva en las trabajadoras por cuenta ajena, se observa una tasa de temporalidad femenina 3,19 puntos superior a la masculina. El 22,12% de las mujeres asalariadas en Andalucía están contratadas con carácter temporal, frente a un 18,92% para el colectivo masculino.

La tasa de paro femenina en Andalucía en 2024 es del 19,19%, lo que quiere decir que cerca de dos de cada cinco mujeres andaluzas que participan en el mercado de trabajo, no acceden al empleo. La incidencia del desempleo es mayor entre las mujeres que entre los hombres en nuestra Comunidad Autónoma, ya que la tasa de paro masculina, o proporción de hombres que quieren trabajar, están en condiciones de hacerlo y no encuentran trabajo, se cifra en el 14,14%, cinco puntos porcentajes por debajo de la tasa de paro femenina. La dificultad de encontrar empleo durante 2024 para la mujer también ha sido mayor en Andalucía que en España, la tasa de paro femenina nacional se cifra en un 12,68%, 6,5 puntos porcentuales menos que para nuestra Comunidad.

Por su parte, según la Encuesta Anual de Estructura salarial 2023 del Instituto Nacional de Estadística, publicada en mayo de 2025, en Andalucía el salario anual por persona trabajadora fue de 25.051,51 euros en 2023. No



obstante, en el caso de las mujeres fue de 22.714,95 euros, mientras que para los hombres fue de 27.085,50 euros.

Las comunidades autónomas con los salarios medios anuales más altos fueron País Vasco (33.504,92 euros por persona trabajadora), Comunidad de Madrid (32.219,60) y Comunidad Foral de Navarra (31.199,66). En el lado opuesto, Extremadura (23.684,22), Canarias (24.033,57) y Castilla La Mancha (24.885,63) tuvieron los más bajos.

La ganancia media para los hombres fue de 30.372,49 euros y para las mujeres de 25.591,31 euros. Esta diferencia entre la remuneración de hombres y mujeres se reduce si se consideran puestos de trabajo similares (misma ocupación, tipo de contrato, tipo de jornada, etc.).

La conclusión de todo ello es que pese a que en los últimos años se ha avanzado de forma positiva en materia de igualdad de género en el mercado laboral, aumentando la tasa de participación de la mujer y reduciendo las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres, aún queda trabajo por hacer desde la Administración para fomentar la igualdad real en la sociedad, en general, y en el mercado laboral, en particular. Resulta imprescindible, por ello, seguir impulsando medidas que favorezcan el acceso, permanencia y protección en el mercado de trabajo, y posibiliten la conciliación, la corresponsabilidad familiar y un reparto equitativo de las tareas no retribuidas.

En respuesta a estos desafíos, la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía debe continuar con sus políticas activas de empleo dirigidas específicamente hacia las mujeres, promoviendo activamente la conciliación laboral y familiar mediante mecanismos como horarios flexibles, teletrabajo regulado y servicios de apoyo familiar accesibles y de calidad.

Es fundamental promover políticas públicas y empresariales orientadas a mejorar la estabilidad laboral y reducir la brecha salarial, con medidas concretas como auditorías salariales obligatorias, incentivos para empresas que implementen políticas efectivas de igualdad salarial y campañas de sensibilización dirigidas tanto a empleadores como a trabajadores.

Además, es crucial intensificar los esfuerzos para que las pequeñas y medianas empresas (PYMEs) adopten planes de igualdad efectivos. Esto incluye capacitación específica en temas de igualdad para empleadores y trabajadores, asesoría técnica y apoyo financiero para implementar estos planes de manera efectiva.

Es necesario mantener una evaluación constante y una adaptación ágil de las políticas públicas y empresariales, asegurando así que las acciones implementadas sean efectivas en reducir significativamente las desigualdades laborales y económicas entre hombres y mujeres. Solo mediante esfuerzos conjuntos y sostenidos se podrá lograr una verdadera igualdad de género que beneficie a toda la sociedad andaluza.

Las políticas de seguridad y salud laboral que aplica la administración andaluza se desarrollarán en 2026 conforme a las previsiones de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024 – 2028, como instrumento vigente para diseñar y ordenar la intervención pública en este ámbito, que se centrará especialmente en impulsar que los entornos laborales en Andalucía sean seguros y saludables, promoviendo la cultura preventiva y una gestión eficaz de los riesgos laborales. Este planteamiento abarca también, obviamente, la lucha contra la siniestralidad laboral pero no se restringe estrictamente a ella, articulándose a través de 7 objetivos generales que abordan aspectos complementarios de la prevención de riesgos laborales. Propone estrategias concretas para abordar aspectos de la prevención de difícil tratamiento, en muchos casos relacionados con factores de riesgo emergentes o no tratados de forma específica hasta ahora, y contempla un seguimiento riguroso de los mecanismos que provocan los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales en Andalucía.

Mediante Resolución de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, de fecha 5 de diciembre de 2024, se aprobó el I Plan de Actuación 2024-2026, que recoge 100 acciones para implementar en este período las líneas de trabajo que se establecen en la Estrategia. Se dispone por lo tanto para el ejercicio 2026 de una hoja de ruta concreta en este ámbito, que incluye tanto acciones de ejecución continuada, con un balance satisfactorio



desde que se pusieron en marcha, como acciones novedosas que dan respuesta a las prioridades marcadas en la Estrategia, principalmente en base a la evolución del contexto laboral, a la situación existente en cuanto a la prevención y declaración de enfermedades profesionales, y a las características de la siniestralidad en jornada de trabajo.

Estas premisas se han tenido en cuenta para la asignación de créditos en el conjunto de acciones que componen el I Plan de Actuación 2024-2026, que responden a los objetivos de la Estrategia con una repercusión presupuestaria directamente vinculada al impacto perseguido. Así, por ejemplo, una parte destacada del presupuesto inversor se dedica a la mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral en Andalucía, así como a facilitar la aplicación de la prevención de riesgos laborales en la PYME, en línea con lo perseguido en el primer y en el tercer objetivo de la Estrategia, respectivamente. El resto de los objetivos que se marcan tanto en el I Plan de Actuación como en la Estrategia abarcan la mejora de la prevención de las enfermedades profesionales, los retos derivados de las nuevas formas de organización del trabajo (como la transición digital y otros riesgos emergentes), el fomento de la cultura preventiva, el funcionamiento del sistema de seguridad y salud laboral en Andalucía y el desarrollo de aspectos troncales de la prevención. Entre estos últimos figuran la formación, la aplicación de la perspectiva de género y el tratamiento adecuado de los colectivos vulnerables.

En total, se han identificado 21 ejes de actuación prioritaria y 61 líneas de actuación, en las cuales se irá trabajando de manera secuencial y sobre las que el I Plan de Actuación establece una línea de trabajo que ha arrancado de manera intensiva durante el ejercicio 2025 y concluirá en la anualidad 2026.

Entre los desafíos a tener en cuenta para el año 2026 debe tenerse en consideración el incremento constatado de la actividad económica en determinados sectores, que viene incidiendo en un incremento de manera sensible de las cifras de siniestralidad en los mismos -caso de la construcción o del transporte-, además de provocar en términos generales mayores ritmos de trabajo, un mayor número de desplazamientos y una especial necesidad de reforzar las actividades de coordinación en materia preventiva. Asimismo, resulta necesario seguir conteniendo las cifras de siniestralidad mortal, que alcanzó cifras muy elevadas tras la pandemia, aplicando para ello algunas de las fortalezas del ya concluido Plan de Choque contra la Siniestralidad Laboral en Andalucía..

Durante el año 2026 se seguirá insistiendo en determinadas líneas estratégicas como las acciones de formación y sensibilización, dirigidas a empresas, personas trabajadoras, personal técnico y a la sociedad andaluza en su conjunto y a la mejora de los recursos disponibles en los Centros de Prevención de Riesgos Laborales. Además, continuarán las actuaciones comprobatorias y de asesoramiento, el impulso a la prevención y reconocimiento de las enfermedades profesionales, así como las medidas de fomento que se concretan en las líneas de incentivos para las PYME destinadas a promover la inversión en prevención de riesgos laborales y al apoyo para la mejora de la gestión de la prevención de riesgos laborales en las empresas.

Por otra parte, para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de la población trabajadora en Andalucía, es importante tener en cuenta la diversidad y considerar las necesidades especiales que pueden tener determinados colectivos de personas trabajadoras, con especial énfasis en la integración de la variable género en todas las etapas y procesos de la gestión preventiva. Es preciso señalar que las mujeres constituyen el 44% de la población ocupada en Andalucía y que el tipo de trabajos que realizan, sus condiciones laborales y de contratación, y su rol en la sociedad son factores a tener en cuenta al evaluar y controlar los riesgos a que están sometidas en sus puestos de trabajo. En cualquier caso, y más allá de las cifras asociadas a la siniestralidad, el impacto de las diferencias biológicas entre hombres y mujeres debe considerarse de forma transversal en la prevención de riesgos laborales, y no restringirse únicamente a las especificidades que pueden estar asociadas a la maternidad, el embarazo y la lactancia. La Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024 - 2028 se ha centrado también en estos aspectos, recogidos en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, identificando la necesidad de prestar un apoyo adicional a determinados colectivos vulnerables que deben recibir un tratamiento específico, como es el caso del colectivo de personas trabajadoras migrantes.

6.2 Objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del programa



OE.1 Impulsar que las empresas adopten políticas reales de conciliación que beneficien a las personas trabajadoras

OO.1.1 Fomentar el desarrollo de actuaciones por entidades locales y empresas que faciliten la conciliación

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

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

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

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

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

ACT.1.1.1 Ayudas a empresas en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Se contempla en el ejercicio 2026 una convocatoria de subvenciones dirigidas a empresas para la realización de actividades que posibiliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras. Estas subvenciones se corresponden con la Línea 9 de la Orden de 5 de octubre de 2020, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía.

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

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



ACT.1.1.2 Ayudas a entidades locales para el desarrollo de acciones que posibiliten la conciliación

Se contempla en el ejercicio 2026 una convocatoria de subvenciones dirigidas a entidades locales de Andalucía para la realización de actividades que posibiliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras. Estas subvenciones se corresponden con la Línea 8 de la Orden de 5 de octubre de 2020, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía.

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

Se contemplan como conceptos subvencionables los siguientes:

- a) La ampliación de horarios de los centros de atención socioeducativa o de atención a la dependencia de titularidad municipal, para la prestación de servicios complementarios de ludoteca y cuidados de menores u otras personas dependientes en horarios no escolares o de prestación de servicios ya reconocidos por otra normativa, así como en periodos vacacionales.
- b) La realización de actividades lúdicas, culturales y deportivas dirigidas a menores de 12 años de edad o a personas dependientes, desarrolladas en horarios no escolares o de prestación de servicios ya reconocidos por otra normativa, así como en periodos vacacionales.

OO.1.2 Impulsar el desarrollo de acciones de sensibilización y difusión en materia de conciliación

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

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

Afección en la igualdad de género

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal, nos muestra las desigualdades existentes. Tradicionalmente, las mujeres asumen la mayor parte de las cargas familiares y domésticas, lo que les dificulta el acceso a puestos de responsabilidad y genera una doble carga al combinarlo con las otras tareas.

Con el desarrollo de acciones en materia de conciliación se pretende reforzar las políticas favorecedoras de la igualdad de oportunidades en el empleo y la conciliación, promoviendo la mejora de la empleabilidad de las mujeres, su seguridad y bienestar laboral, así como la promoción de la igualdad en el marco de la negociación colectiva. Por tanto, debe continuar firmemente la apuesta por el desarrollo de actuaciones que posibiliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras, y por la implantación de planes de igualdad en las empresas.

ACT.1.2.1 Ayudas a entidades locales para realización de actividades de sensibilización en materia



de conciliación

Se contempla en el ejercicio 2026 una convocatoria de subvenciones dirigidas a entidades locales de Andalucía para la realización de actividades de información, sensibilización, divulgación y difusión en materia de igualdad en el entorno laboral y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Estas subvenciones se corresponden con la Línea 6 de la Orden de 5 de octubre de 2020, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía.

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

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

Afección en la igualdad de género

Propiciar que entidades locales realicen actividades de sensibilización e información que redunden en la mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras, así como la inclusión de medidas de flexibilidad horaria en las empresas, como la prestación de trabajo a distancia, y posibilitar un entorno laboral donde no exista discriminación por razón de sexo, libre de acoso sexual, de acoso por razón de sexo y de cualquier situación de violencia.

OE.2 Mejorar las relaciones laborales e impulsar la negociación colectiva

OO.2.1 Paliar las consecuencias de la exclusión de la actividad productiva de colectivos con dificultades de acceso al mercado laboral

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

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

ACT.2.1.1 Tramitación de ayudas sociolaborales

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

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

OO.2.2 Apoyar la participación de las organizaciones sindicales más representativas en la mejora de las relaciones laborales

En el contexto de la labor de contribuir a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales encomendada a las organizaciones sindicales en el artículo 7 de la Constitución Española, y teniendo en consideración la importancia del diálogo social y la función relevante de estas organizaciones reconocida en los artículos 10.3.20º y 26.2 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, desde la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo se tiene en consideración la participación de las organizaciones sindicales más representativas en la mejora de las relaciones laborales. Y ello porque la negociación colectiva constituye un instrumento fundamental para favorecer la adaptabilidad de las empresas a las necesidades cambiantes de la situación económica actual y para encontrar puntos de equilibrio entre la flexibilidad requerida por las empresas y la seguridad demandada por los trabajadores y trabajadoras.

Las organizaciones sindicales desempeñan un papel esencial en la defensa y promoción de los derechos e intereses de los trabajadores, constituyendo, además, un activo determinante de la participación ciudadana al permitir que los trabajadores tengan voz en las decisiones que afectan a sus vidas laborales, mediante la negociación colectiva o la canalización de su participación en el diseño de las políticas y regulaciones en material laboral.

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

ACT.2.2.1 Realización de acciones de información y asesoramiento para la mejora de las relaciones laborales

En el marco del diálogo social y el reconocimiento de la función relevante que cumplen las organizaciones sindicales más representativas para la consecución de los objetivos de creación de empleo y crecimiento económico, se contempla en 2026 la suscripción de instrumentos de colaboración con las organizaciones sindicales más representativas para la realización de actuaciones que redunden en la mejora de la información y la orientación de la que disponen los trabajadores y trabajadoras sobre cuestiones que afectan al empleo, las relaciones laborales, la defensa de los derechos laborales, la discriminación laboral y la prevención de riesgos laborales entre otros temas. Asimismo, se contempla la realización de actuaciones de asesoramiento y defensa jurídica a trabajadores y trabajadoras y sus representantes legales y sindicales, a fin de garantizar los derechos laborales y sociales.

La colaboración entre la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo y las organizaciones sindicales más representativas en la realización de las actuaciones de información y asesoramiento, persigue beneficiar al interés público desde la consideración de que el desarrollo de las mismas por estas organizaciones produce un mayor impacto y repercusión positiva en la defensa de los intereses, la mejora de la información y la orientación a los trabajadores en materias que les afectan de forma directa lo que, asimismo, y en definitiva, repercute en la mejora de las relaciones laborales.

OO.2.3 Promover la igualdad de género en el marco de la negociación colectiva

Con este objetivo se persigue la promoción, a través de los agentes implicados en la negociación colectiva, de



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

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

Cuando se usa de manera estratégica, la negociación colectiva no solo protege los derechos de los trabajadores, sino que también ayuda a construir ambientes laborales más justos e inclusivos. Y ello porque la negociación colectiva y la legislación sobre igualdad están estrechamente vinculadas, ya que los convenios colectivos son una herramienta clave para aplicar y reforzar la normativa en materia de igualdad en el ámbito laboral.

Afección en la igualdad de género

La negociación colectiva tiene un impacto significativo en la igualdad laboral, ya que permite establecer condiciones equitativas y garantizar derechos fundamentales en el entorno de trabajo. Ello supone su implicación directa en aspectos como:

- Reducción de la brecha salarial: A través de los convenios colectivos, se pueden fijar criterios de remuneración que eliminen desigualdades salariales entre hombres y mujeres.
- Promoción de la diversidad: Inclusión de cláusulas que fomenten la contratación de personas de grupos vulnerables y garanticen igualdad de oportunidades.
- Conciliación laboral y familiar: Establecimiento de medidas como horarios flexibles o permisos para facilitar la conciliación.
- Prevención de la discriminación: Se pueden acordar protocolos para denunciar y erradicar prácticas discriminatorias dentro de las empresas.
- Acciones positivas: Se pueden implementar programas de formación y promoción profesional dirigidos a grupos en situación de desigualdad.

ACT.2.3.1 Realización de acciones de sensibilización en materia de igualdad de género en el ámbito laboral

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

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

Afección en la igualdad de género

Las acciones de sensibilización en igualdad de género pueden transformar significativamente el ambiente laboral y generar un impacto positivo. Así, se fomenta una cultura organizacional más inclusiva y respetuosa, reduciendo prejuicios y estereotipos; permite identificar y corregir posibles desigualdades salariales o de oportunidades entre hombres y mujeres; mejora el clima laboral y favorece el rendimiento y la colaboración.



Las empresas con políticas de igualdad suelen ser más atractivas para trabajadores que buscan espacios inclusivos y respetuosos, lo que mejora la retención del talento. Asimismo contribuye a que las empresas cumplan con la normativa en materia de igualdad.

OE.3 Promover activamente la igualdad de género en las empresas, contribuyendo a la reducción de la brecha salarial

OO.3.1 Fomentar la elaboración e implantación de planes de igualdad en empresas

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

En este sentido, uno de los retos al que las empresas se enfrentan desde hace años es la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres orientada a eliminar la brecha de género aun existente en el mercado laboral. El principal mecanismo del que actualmente disponen las organizaciones para este fin son los planes de igualdad, un conjunto ordenado de medidas que deben ser concretas e ir más allá de los derechos ya contemplados en el ordenamiento jurídico.

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

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

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

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

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

En un contexto donde la diversidad y la inclusión se han convertido en pilares fundamentales para el crecimiento empresarial, el plan de Igualdad emerge como una herramienta clave para garantizar que todas las personas trabajadoras, independientemente de su género, tengan las mismas oportunidades de desarrollo, remuneración y promoción dentro de la empresa.



Afección en la igualdad de género

Fomentar en las empresas la implantación de planes de igualdad busca eliminar la discriminación por razón de género y promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Estos planes son herramientas clave para abordar las desigualdades existentes y fomentar un entorno laboral y social más justo e inclusivo.

Los planes de igualdad en las empresas buscan garantizar la igualdad salarial, la promoción profesional equitativa, la conciliación de la vida laboral y familiar, y la prevención del acoso sexual y por razón de género. Estos planes ayudan a crear un clima laboral más positivo, mejorando la satisfacción y el compromiso de los empleados.

ACT.3.1.1 Convocatoria de subvenciones a pequeñas y medianas empresas para la implantación de planes de igualdad

Con esta actuación se contempla la realización de una convocatoria en 2026 de la Línea de subvenciones a empresas para la elaboración de planes de igualdad (Línea 7 de la Orden de 5 de octubre de 2020, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía), modificada por la Orden de 29 de mayo de 2023 para su adaptación a la normativa estatal en materia de planes de igualdad.

Con estas subvenciones se persigue promover la elaboración de planes de igualdad en empresas con sede social en Andalucía, independientemente del sector de actividad a la que pertenezcan, que cuenten con un mínimo de 10 personas trabajadoras y un máximo de 49. En este sentido, se pretende fomentar la implantación de planes de igualdad en empresas no obligadas a ello por la normativa vigente.

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

Afección en la igualdad de género

Los planes de igualdad en las empresas buscan garantizar la igualdad salarial, la promoción profesional equitativa, la conciliación de la vida laboral y familiar, y la prevención del acoso sexual y por razón de género. Estos planes ayudan a crear un clima laboral más positivo, mejorando la satisfacción y el compromiso de los empleados. A través de esta convocatoria se pretende fomentar a las empresas a su implantación.

OO.3.2 Desarrollar acciones de información, divulgación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades en las empresas

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

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



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

Afección en la igualdad de género

Se persigue propiciar que las empresas realicen actividades de sensibilización e información que redunden en la mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras, así como la inclusión de medidas de flexibilidad horaria en las empresas, como la prestación de trabajo a distancia, y posibilitar un entorno laboral donde no exista discriminación por razón de sexo, libre de acoso sexual, de acoso por razón de sexo y de cualquier situación de violencia.

Afección en la violencia de género

Las acciones de información, divulgación y sensibilización tienen una importancia crucial en la lucha contra la violencia de género. Estas estrategias buscan generar conciencia, promover cambios de actitud y prevenir la violencia, afectando positivamente a individuos dentro de las empresas.

ACT.3.2.1 Ayudas a empresas para realizar actividades de información y sensibilización en materia de igualdad

Se contempla en 2026 la convocatoria de una línea de subvenciones dirigidas a empresas donde se incluye como concepto subvencionable la realización de actividades de información, divulgación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el ámbito de los centros de trabajo.

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

Afección en la igualdad de género

La incidencia de género, a través de actividades de información, divulgación y sensibilización, busca generar conciencia sobre las desigualdades y roles de género en la sociedad, promoviendo la reflexión y el cambio social. Estas actividades se enfocan en visibilizar las diferencias y asimetrías entre hombres y mujeres, fomentando la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad.

Afección en la violencia de género

La incidencia de la violencia de género puede disminuir a través de actividades de información, divulgación y sensibilización, que buscan generar conciencia, modificar actitudes y promover la denuncia de casos. Estas actividades son cruciales para transformar las normas sociales que perpetúan la violencia y para empoderar a las víctimas a buscar ayuda.

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



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

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

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

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

ACT.4.1.1 Desarrollo del Programa de actuaciones comprobatorias en empresas del personal técnico habilitado

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

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

Durante 2026 se desarrollará una convocatoria de ayudas destinadas a la realización de proyectos e inversiones en materia de prevención de riesgos laborales. Con esta línea de ayudas se pretende perseverar en acciones que contribuyan a la reducción de la siniestralidad laboral, así como a la mejora de las condiciones de trabajo en las PYME andaluzas pertenecientes a sectores de actividad identificados como de mayor siniestralidad, por ser esta tipología de empresas las que han demostrado unas mayores dificultades para acometer cambios en sus sistemas de gestión preventiva.

ACT.4.1.3 Investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

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

Durante 2026 se realizarán las investigaciones de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales que reúnan las anteriores características por el personal técnico de los Centros Provinciales de Prevención de Riesgos Laborales, con el objeto de identificar, mediante un procedimiento de



investigación, las causas que provocan dichos accidentes o enfermedades profesionales, a través de la reconstrucción de los hechos sucedidos, la determinación de las medidas preventivas que hubiesen evitado su ocurrencia y relacionándolos con las obligaciones reglamentarias pertinentes en materia de prevención de riesgos laborales. Estas actuaciones se realizan en virtud de:

- * Las funciones de colaboración y asesoramiento técnico a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS).
- * El cumplimiento de los Convenios vigentes al efecto entre Junta de Andalucía – Fiscalía General del Estado.
- * La notificación de posibles incumplimientos de seguridad de productos industriales al órgano autonómico competente en materia de industria.
- * La respuesta a requerimientos específicos judiciales o de otro origen, que sea preciso llevar a cabo.

Las funciones de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral para la coordinación de los CPRL dependientes de la Consejería, y para la promoción de la prevención, incluida la información, divulgación, formación e investigación de las causas de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

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

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

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

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

A través de esta actuación se desarrollan programas de asesoramiento dirigidos a empresas de alta siniestralidad o con accidentes graves, muy graves o mortales, considerándose un refuerzo de este tipo de actividades en 2026 para atender específicamente la siniestralidad que se produce por caídas desde altura y atrapamiento o vuelco de maquinaria..

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

Tanto desde la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral como desde los Centros de Prevención de Riesgos Laborales de cada provincia se organizan cada año numerosas actividades cuya



finalidad es la formación y actualización de profesionales de la prevención de riesgos laborales, personal técnico de las empresas y administraciones, delegados y delegadas de prevención, personal directivo, etc.

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

OO.4.3 Incrementar en un 10% las actividades preventivas de vigilancia de la salud a las personas empleadas públicas de la JA

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

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

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

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

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

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

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

Durante estos reconocimientos médicos se efectuará al personal empleado público, anamnesis,

exploración física, pruebas analíticas y diferentes pruebas como, por ejemplo, audiometría, examen de la función visual, exspirometría o eletrocardiograma, en función de los riesgos a los que se encuentre expuesto.

OO.4.4 Desarrollar acciones preventivas frente a los efectos del cambio climático sobre la salud en el ámbito laboral

A través de este objetivo se pretende desarrollar acciones específicas que incidan en la protección de la población trabajadora en las actividades más expuestas a riesgos climáticos, así como en aquellas actividades y sectores que ocupan a las personas más vulnerables.

Asimismo, se pretende reforzar el seguimiento y la vigilancia de la gestión preventiva frente a los riesgos climáticos en los centros de trabajo, mediante actuaciones de información y sensibilización que incluyan medidas para la protección de la salud y seguridad de las personas trabajadoras frente a los riesgos climáticos.

Además de ello, se incluye en las bases reguladoras de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, dirigidas a microempresas, pequeñas y medianas empresas, para el desarrollo de proyectos de prevención de riesgos laborales en la Comunidad Autónoma de Andalucía, un criterio de valoración que puntúa positivamente a aquellas empresas que concurren a la convocatoria y que acreditan estar certificadas conforme a la Norma ISO 14001. Esta norma proporciona un marco que permite a las organizaciones proteger el medio ambiente, cumplir con sus obligaciones legales y mejorar continuamente su desempeño ambiental, contribuyendo a la mitigación de riesgos ambientales derivados, asimismo, del cambio climático.

ACT.4.4.1 Realización de jornadas técnicas en prevención de riesgos laborales relacionadas con la adaptación al cambio climático

Se contempla la realización de jornadas técnicas dirigidas a las empresas con la finalidad de proporcionar información y sensibilización en prevención de riesgos laborales relacionadas con la adaptación al cambio climático.

Con estas acciones de sensibilización que se desarrollarán a través de los Centros de Prevención de Riesgos Laborales, se analizarán las repercusiones del cambio climático en la seguridad y la salud en el trabajo y se abordarán los desafíos que presenta para la población trabajadora y las empresas.

Afección en el cambio climático

Se analizarán las repercusiones del cambio climático en la seguridad y la salud en el trabajo y se abordarán los desafíos que presenta para la población trabajadora y las empresas.

PROGRAMA 31M- CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

6.1 Diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública

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

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



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

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

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

Según los datos del REGCON, la negociación colectiva andaluza concluyó 2024 y arrancó 2025 con un panorama de clara recuperación respecto a la anualidad anterior, con un mantenimiento de la vigencia expresa de los convenios colectivos, señal de estabilización de las relaciones. Se aprecia el volcado a la negociación colectiva de los términos de la última reforma laboral. Aun así, se esperan cambios importantes en materia de jornada laboral y conciliación de la vida laboral y familiar que aconsejan proporcionar a los profesionales de las relaciones laborales en general y de la negociación colectiva en particular instrumentos para la mejora de los textos colectivos, en forma de guías, recomendaciones, cláusulas tipo y formación habilitante.

Concretamente, el punto de partida del número de convenios colectivos en nuestra comunidad en vigencia expresa ascendía a principios de año 2025 a 717 convenios colectivos, que daban cobertura a 345.782 empresas y 1.684.105 personas trabajadoras. Estos datos suponen la consolidación de la reactivación de la negociación colectiva que se inició en 2022.

Según dichos datos se consolida el proceso de recuperación de la cobertura en la negociación colectiva andaluza, de manera tal que las actuaciones deben focalizarse no tanto sobre aspectos cuantitativos sino sobre determinados aspectos cualitativos y que se relacionan con los procesos de negociación, las personas que negocian, los contenidos de la negociación y la estructura o vacíos de tal negociación, a tal efecto durante la presente anualidad aproximadamente el 15% de los convenios colectivos sectoriales han solicitado al Consejo servicios de sede, presidencia de convenios, apoyo técnico, formación de personas negociadoras, domiciliazación de comisiones paritarias, desbloqueo de convenios y firma de convenios en sede CARL según los formularios de servicio recibidos en este Consejo; de igual forma en esta anualidad se han recibido y contestado 600 consultas de convenio aplicable a través de la página web de este Consejo.

En este sentido, el principal instrumento que el CARL había creado para el impulso de la negociación colectiva ha sido el segundo Plan de apoyo a la negociación colectiva 2023-2025. Estos planes suponen que el Consejo reenfoque de forma esencial sus actuaciones a través de servicios y herramientas directas a los usuarios finales de la negociación colectiva y la gestión de la conflictividad laboral. De forma particular, en lo referente a la negociación colectiva, la reestructuración acometida, cuyos cambios se proyectan y repercuten en el presupuesto 2026, se materializa en las siguientes actuaciones programadas:

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



- Elaboración de un programa formativo para la capacitación hacia la negociación colectiva laboral, creando la Escuela de Negociación Laboral de Andalucía (ENLA), a través de la Cátedra de Negociación Colectiva y Relaciones Laborales creada conjuntamente entre el CARL y la UNIA.

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

Desde la perspectiva de género, la realidad de la presencia femenina como integrante de las comisiones negociadoras de los convenios, en un primer nivel mínimo de mera presencia, alcanza unas cifras similares al año precedente, por encima del 80 %. Sin embargo, si se desciende a un segundo nivel de presencia equilibrada por razón de género (40-60%), estas cifras descienden considerablemente, no llegando al 40 % de las unidades de negociación sectorial. Es, por tanto, una tarea pendiente y de vital importancia la inclusión de mujeres en mesas paritarias como clave para que sus intereses estén representados en las decisiones de las propias organizaciones empresariales y sindicales, firmantes de los textos colectivos, especialmente los de naturaleza sectorial sobre las cuales este Consejo tratará de incidir con las actuaciones que se desarrollan en el objetivo correspondiente del Plan de Apoyo. A tal efecto, la firma del convenio de colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) está incidiendo, y debe de continuar así, en los procesos de incorporación de la presencia femenina a la negociación colectiva, así como en la adaptación de los contenidos de los convenios colectivos en materia de igualdad, buscando la inclusión de cláusulas específicas que promuevan la igualdad salarial, la conciliación en la vida laboral y familiar y medidas contra el acoso laboral.

En lo referente al SERCLA, desde finales del año 2024 y durante el año 2025 se ha observado una recuperación del volumen habitual de solicitudes de mediación en lo referente a la conflictividad colectiva y en conflictos individuales. Durante la anualidad de 2024 ya se alcanzó un crecimiento del número de asunto respecto al año 2023, cifrada en un 10,63% del número de mediaciones en conflicto colectivo y de un 12% en mediaciones en conflictos individuales, datos estos que se consolidan e incrementan a lo largo de 2025.

La modalidad online ha favorecido la participación en las mediaciones de las partes que no acudían a las mismas en su formato presencial por razones de movilidad. Igualmente, la tramitación de los expedientes se ha ajustado a la telematización de los mismos y la supresión del papel, determinando esta circunstancia una mayor agilidad en la tramitación administrativa. Realizada esta adaptación, los nuevos retos para el SERCLA se proyectan sobre temas como el itinerario formativo de las personas mediadoras para su capacitación competencial acreditable, la incorporación de la gestión de calidad al Sistema y la evaluación de esos procedimientos y el desarrollo e integración de códigos éticos para las actuaciones de profesionales durante los procedimientos de mediación.

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

6.2 Objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del programa

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

OO.1.1 Promover un ritmo adecuado de la Negociación Colectiva prevista en el año

El CARL aprobó el pasado 3 de julio de 2023 el II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva 2023-2025. El trabajo realizado y la experiencia adquirida en la implementación del primer Plan de Apoyo, que finalizaba su



vigencia en 2021 prorrogada su vigencia en 2022, nos sirve de base para valorar positivamente los resultados obtenidos con su aplicación.

Debido a ello, este organismo considera prioritario continuar con la implementación del II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva, en el que se pretende dar continuidad al primer Plan en las medidas consolidadas e incorporar nuevas medidas y servicios orientados a facilitar la labor de las comisiones negociadoras de los convenios colectivos sectoriales que deban renovarse en el periodo de vigencia del Plan.

La finalidad de este objetivo es reactivar el ritmo de los procesos de negociación y de renovar y ajustar sus contenidos al marco regulador y a la realidad del mercado de trabajo, para medir dicha finalidad se lleva a cabo un proceso de seguimiento y balance de las aproximadamente 80 medidas que se contienen en el Plan y que se valoran como iniciados, en ejecución, o finalizados. El resultado concreto que se pretende alcanzar en el ejercicio presupuestario es la ejecución del 80/100% del plan actual vigente y la formalización del tercer plan de apoyo 2026-2029.

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

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

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

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

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

OO.1.2 Reducir el porcentaje de la negociación colectiva vencida

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

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

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

OO.1.3 Impulsar la prevención de la violencia sexual y de género en la negociación colectiva



Las organizaciones firmantes del II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva Laboral Andaluza comparten la necesidad de impulsar la prevención de las violencias sexuales, así como de favorecer protocolos de actuación para la prevención y denuncia del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El objetivo es que la negociación colectiva fomente condiciones laborales que garanticen que las empresas y los centros de trabajo sean espacios seguros y libres de violencias y acosos sexuales o por razón de sexo. Asimismo, se busca preservar la dignidad de las personas trabajadoras, previniendo conductas contra su libertad sexual e integridad en el entorno laboral. El resultado que se pretende alcanzar en el ejercicio presupuestario es un incremento en el número de protocolos (+2%) sobre prevención de violencia sexual y de género que se formalicen y se pueda acceder a ello porque se incorporen a los textos de los convenios o como anexo a los mismos, al llevar a cabo su depósito en REGCON.

Afección en la igualdad de género

Se pretende conseguir la inclusión de cláusulas de prevención de desigualdad y de violencia de género en los procesos de negociación colectiva y en los respectivos convenios colectivos, así como promover la equidad de género en el entorno laboral, para contribuir a reducir la brecha de género.

Afección en la violencia de género

Se proponen recomendaciones para abordar la violencia de género en la elaboración de los textos de los convenios colectivos, incluir cláusulas de prevención de violencia de género en los convenios colectivos, que obligue tanto a empleadores como a organizaciones sociales a reconocer la violencia sexual y de género como un problema estructural, que debe tratarse desde una perspectiva de derechos laborales.

ACT.1.3.1 Desarrollo de acciones formativas específicas en materia de prevención de la violencia sexual y de género

Desarrollar acciones formativas específicas en materia de prevención de la violencia contra las mujeres destinadas a las personas que conforman las Comisiones Negociadoras y Paritarias de los convenios colectivos sectoriales, así como la sensibilización y formación para la protección integral contra las violencias sexuales, en el marco del Objetivo Operativo 11 del II Plan de Apoyo del CARL a la Negociación Colectiva Laboral Andaluza.

Afección en la igualdad de género

A través de las acciones formativas se propone la inclusión de cláusulas de prevención de desigualdad y de violencia de género en los procesos de negociación colectiva y en los respectivos convenios colectivos, así como promover la equidad de género en el entorno laboral, para contribuir a reducir la brecha de género.

Afección en la violencia de género

Se proponen recomendaciones para abordar la violencia de género en la elaboración de los textos de los convenios colectivos, incluir cláusulas de prevención de violencia de género en los convenios colectivos, que obligue tanto a empleadores como a organizaciones sociales a reconocer la violencia sexual y de género como un problema estructural, que debe tratarse desde una perspectiva de derechos laborales.

OE.2 Potenciar la divulgación e investigación en materia sociolaboral

OO.2.1 Mejorar la calidad técnica de los textos de los Convenios Colectivos que redunde en una disminución de la conflictividad laboral

Se pretende conseguir que, al menos el 25% de las comisiones negociadoras reciban formación específica en



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

OO.3.1 Incrementar el porcentaje de la utilización del SERCLA como cauce para la solución de la conflictividad laboral

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

ACT.3.1.1 Difusión en redes sociales de Acuerdos SERCLA

Reportar a través de redes sociales el 100% de las actuaciones de mediación del SERCLA, que culminen en un acuerdo de mediación.

OO.3.2 Incrementar los expedientes de mediación que cuenten con un sistema de evaluación de la



actuación mediadora.

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

La medición de este objetivo se lleva a cabo mediante seminarios de evaluación de las personas mediadoras en cada sede de actuación del SERCLA, siendo el resultado que se pretende alcanzar en el ejercicio presupuestario que el 50% de las personas mediadoras que lleven al menos dos años de antigüedad en el sistema participen en dicho seminario de evaluación.

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

Las encuestas de calidad sirven de base para conocer el grado de satisfacción de los usuarios del sistema y su posible mejora. En este sentido, a la conclusión de los actos de mediación tanto en conflictos colectivos como en conflictos individuales se envían al 100% los participantes en el mismo, el formulario de evaluación del servicio recibido, siendo en torno al 20% la devolución o reporte de dicho formulario.

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

OO.4.1 Incrementar el porcentaje de la participación de la mujer en las comisiones negociadoras de los convenios sectoriales.

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

Afección en la igualdad de género

Se pretende conseguir la inclusión de cláusulas de prevención de desigualdad de género en los procesos de negociación colectiva y en los respectivos convenios colectivos, así como promover la equidad de género en el entorno laboral, para contribuir a reducir la brecha de género.

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

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

Afección en la igualdad de género

En relación a la afección en la igualdad de género, se considera que la formulación de recomendaciones desde el Consejo debieran ser tenidas en cuenta por las comisiones negociadoras de los correspondientes convenios colectivos y por ello recomendar el incremento de la presencia de la mujer en dichas comisiones negociadoras en el intervalo >40%<60% debiera medirse analizando la composición por razón de género en las actas de las comisiones negociadoras que formalicen sus convenios en 2026. En el mismo sentido dichas recomendaciones deben incidir sobre el contenido en materia de igualdad de género que renueven los convenios colectivos que se formalicen en 2026 a partir de la guía de recomendaciones y cláusulas tipo



que el Consejo envía a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos.

PROGRAMA 32D- FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

6.1 Diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública

La población objetivo del programa 32D la constituyen, por un lado, las personas desempleadas demandantes de empleo, y en especial, los colectivos prioritarios a los que van destinadas las diferentes iniciativas, como pueden ser: mujeres, personas trabajadoras desempleadas mayores de 45 años, personas desempleadas de larga duración y jóvenes con déficit formativo.

Por otro lado, sigue siendo un objetivo importante la formación de las personas trabajadoras ocupadas al objeto de impulsar las oportunidades de promoción y mejora de las mismas, permitiendo la especialización y/o cualificación a lo largo de su carrera profesional.

Andalucía cuenta, según datos del primer trimestre de 2025 de la Encuesta de Población Activa (EPA), con 4.145.316 personas activas, de las cuales 2.224.701 son hombres y 1.920.615 son mujeres. Dichas cifras representan una tasa de actividad del 56,5%, donde la tasa de actividad masculina es del 62,1% y la tasa de actividad femenina del 51,1%.

En Andalucía la tasa de abandono escolar prematuro en 2024 (15,54%) se sitúa 2,54 puntos porcentuales por encima de la media española (13,00%). Almería y Granada son las dos provincias con mayor tasa de abandono en nuestra Comunidad con un 28,5% y 16,79% respectivamente. Sólo las provincias de Cádiz y Sevilla se sitúan por debajo de la media española en abandono educativo temprano, según recoge la Encuesta de Población Activa, 1º trimestre de 2025 del Instituto Nacional de Estadística. Son los jóvenes con déficit formativo.

Se entiende por abandono escolar prematuro la proporción de personas entre 18 y 24 años que como máximo ha completado la primera etapa de educación secundaria (CINE 2) y no ha seguido ningún tipo de estudio o formación durante las cuatro semanas anteriores a la encuesta respecto al total de personas de entre 18 y 24 años.

En relación con la población ocupada, Andalucía cuenta, según la misma fuente y serie, con 3.476.142 personas ocupadas, de las cuales 1.931.591 son hombres, el 55,57% y 1.544.552 son mujeres, el 44,43%. Dichas cifras representan una tasa de empleo del 47,53 %, donde la tasa de empleo masculino es del 53,95% y la tasa de empleo femenino del 41,12%.

En relación con la población desempleada, Andalucía cuenta, según la misma fuente y serie, con 669.174 personas desempleadas, de las cuales, 293.110 son hombres (el 43,80%) y 376.063 son mujeres (el 56,20%). Dichas cifras representan una tasa de paro del 16,14%, donde la tasa de paro masculino es del 13,18% y la tasa de paro femenino es del 19,58%.

La tasa de paro en la población con discapacidad, según datos de 2023, es del 29,53%, donde la tasa de paro masculino es del 26,97% y la tasa de paro femenino es del 33,44%.

Los datos del paro por franja de edad nos muestran que el 24,33% son menores de 29 años (82.619 hombres y 80.161 mujeres), el 34,35% tienen edades comprendidas entre los 30 y los 44 años (99.210 hombres y 130.648 mujeres) y el 40,85% tienen edades comprendidas entre los 45 y los 64 años (111.282 hombres y 162.044 mujeres). Este mayor porcentaje de paro en los mayores de 45 años, plantea como prioridad a este colectivo en la Programación.

Siguiendo con los datos del primer trimestre de 2025 de la Encuesta de Población Activa (EPA), respecto al paro en los distintos sectores económicos, destacan con los porcentajes más altos de paro los sectores de Servicios, con un 38,33% de paro respecto al total de sectores y el de Comercio y hostelería con un 18,21%, pero la información más destacable es la brecha de género en sectores como el de Servicios en el que el paro femenino



es del 61,38% respecto al masculino con un 38,62% de paro, así como el sector de Servicios a las empresas cuyo paro femenino es del 71,66% frente al 28,34% de paro masculino, y el de Servicios Públicos con un 72,14% de paro femenino frente a un 27,86% de paro masculino.

Las personas desempleadas de larga duración, es decir aquellas personas que su último empleo finalizó hace más de 1 año, es también uno de los colectivos preferentes en la Planificación, al reflejar el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, a través de la explotación de la Encuesta de Población Activa del INE en el primer trimestre de 2025, un 36,22% de la población desempleada (242.350 personas), del que un 63,16% son mujeres.

Así mismo, respecto al nivel de ocupación por rama de actividad destaca la masculinización de sectores como Industria manufacturera, Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación, Construcción, Transporte y almacenamiento y Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales, con un nivel de ocupación femenino por debajo del 25%.

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

El estudio de necesidades formativas realizado durante el año 2024, a través de más de 7.000 encuestas a empresas y trabajadores autónomos, ha analizado sectorial y territorialmente las ocupaciones con mayor significado en el mercado de trabajo andaluz. Posteriormente se ha desarrollado un proceso de vinculación de las necesidades formativas detectadas con las especialidades formativas en situación de alta dentro del Catálogo de Especialidades Formativas del SEPE y del Repertorio Nacional de Certificados Profesionales.

La relación de especialidades formativas que pueden conformar el plan formativo de los proyectos, así como la identificación de las especialidades prioritarias y el número de ediciones, se encuentra disponible en la siguiente página web:

<https://juntadeandalucia.es/organismos/empleoempresaytrabajoautonomo/areas/formacion-empleo/empresa-entidad-fpe/paginas/subvenciones-desempleados-programa-formativo-certificados-2025.html>

Partiendo de la información y recomendaciones que ofrece este estudio, surgen diferentes propuestas de programación que identifican los objetivos de atención prioritaria y que se concretan en las siguientes líneas de subvención:

- Programas formativos concurrencia competitiva de Formación Profesional para el Empleo para personas desempleadas.
- Programas formativos concurrencia competitiva de Formación Profesional para el Empleo para personas ocupadas.
- Programas de empleo y formación dirigidos a personas trabajadoras desempleadas.
- Becas y ayudas para la asistencia de acciones formativas.
- Compensación a la entidades por realización de prácticas profesionales no laborales.
- Programas formativos con compromiso de contratación dirigidos a personas trabajadoras desempleadas.
- Convocatoria para personas trabajadoras autónomas.
- Programas formativos concurrencia competitiva de Formación Profesional para el Empleo para personas trabajadoras desempleadas con diversidad funcional o discapacidad.



- Capacitación para el desarrollo de funciones relacionadas con el Diálogo Social y la Negociación Colectiva.
- Programas formativos pertenecientes a Proyectos Singulares.

A su vez, este programa presupuestario, prevé gastos destinados a la contratación de servicios de formación, impartidos por entidades privadas, y dirigidos prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas, que atienda a los requerimientos de competitividad de las empresas y a la vez que satisfaga las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de las personas trabajadoras, capacitándolas para el desempeño cualificado de diferentes profesiones, como son las licitaciones de los “Servicios para la impartición de acciones formativas específicas de formación profesional para el empleo en tecnología SAP y los “Servicios para la impartición de acciones formativas específicas de formación profesional para el empleo dirigidas a personas trabajadoras, preferentemente desempleadas, en el sector de las tecnologías de la información y comunicación en soluciones y aplicaciones relacionadas con nuevas tecnologías a desplegar sobre entornos 5G”,

Todas estas medidas van destinadas a garantizar que la formación profesional para el empleo constituya un instrumento real para mejorar la nueva realidad económica, social, y del mercado laboral, rediseñando los objetivos de gasto que, sin duda, tendrán efectos sobre los créditos recogidos en los presupuestos, ayudando así a reducir cualquier impacto económico y laboral en Andalucía.

6.2 Objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del programa

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

OO.1.1 Mejorar la cualificación de las personas trabajadoras desempleadas a través de la Formación Profesional para el Empleo.

Mejorar la cualificación de personas desempleadas a través de la formación profesional para el empleo para posibilitar un mejor acceso al mercado laboral, que eleve la tasa de empleo en Andalucía

Afección en la igualdad de género

Desagregado por género para valorar la tasa de empleo femenino respecto a la tasa de empleo masculino y poder evaluar la brecha de género.

ACT.1.1.1 Acciones formativas en los centros propios y escuelas del Servicio Andaluz de Empleo

Acciones formativas de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo, programadas para llevarse a cabo en los Centros Propios y Escuelas del SAE dirigidas a mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras desempleadas.

ACT.1.1.2 Programas formativos con compromiso de contratación

Desarrollo de programas formativos que incluyan compromiso de contratación dirigidos a personas trabajadoras desempleadas, realizadas mediante convocatorias de subvenciones públicas regladas (Línea 3.4 del Plan Estratégico de Subvenciones).

Afección en la igualdad de género

Contratos desagregados por sexo



ACT.1.1.3 Compensación de prácticas profesionales no laborales a entidades

Convocatoria de subvenciones para la compensación económica a las empresas por posibilitar la realización de prácticas profesionales no laborales a las personas participantes desempleadas en acciones formativas de formación profesional para el empleo (Línea 3.6 del Plan Estratégico de Subvenciones).

ACT.1.1.4 Tramitación de Becas y ayudas a participantes en acciones formativas

Becas y ayudas individuales para personas trabajadoras desempleadas participantes en Acciones formativas (Línea 3.5 del Plan Estratégico de Subvenciones).

ACT.1.1.5 Impartición de acciones formativas por entidades privadas con y sin ánimo de lucro

Subvenciones públicas para el desarrollo de programas formativos dirigidos a personas desempleadas conducentes o no a Certificados profesionales

ACT.1.1.6 Impartición de acciones formativas a través de Proyectos Singulares

Actuaciones dirigidas a la recualificación y mejora de la empleabilidad de personas desempleadas en diferentes sectores Profesionales. Estas actuaciones se distribuyen en 4 Proyectos Singulares, cada uno de ellos dirigido a un sector económico:

- Base Logística del Ejército de Tierra (BLET). Sector de la Logística, electrónica, telecomunicaciones y fabricación mecánica.
- Aeroespacial. Mejora del sector aeroespacial en el ámbito de Andalucía.
- Hidrógeno Verde. Potenciar el sector de la industria energética como motor de desarrollo sostenible focalizado en Huelva y Cádiz..
- Naval. Especialización del sector naval en la provincia de Cádiz.

ACT.1.1.7 Programas de Empleo y Formación

Subvenciones públicas en régimen de concurrencia competitiva y no competitiva, a entidades de formación privadas para programas formativos dirigidos a personas trabajadoras desempleadas, priorizando los colectivos de mayores de 30 años, mayores de 45 años, mayores de 52 años, personas con discapacidad y mujeres víctimas de violencia de género. y acciones formativas financiadas con el Fondo de Transición Justa.

Afección en la igualdad de género

El Programa incide en el género en la medida que se aprueben proyectos de empleo y formación dirigidos a mujeres víctimas de violencia de género.

Afección en la violencia de género

El Programa contempla la aprobación de proyectos dirigidos al colectivo de mujeres víctimas de violencia de género.

ACT.1.1.8 Acciones formativas realizadas mediante procesos de licitación pública

Número de acciones formativas realizadas mediante contratos públicos con entidades formativas .

OO.1.2 Mejorar la cualificación profesional de las personas trabajadoras ocupadas para elevar el



Índice de productividad laboral

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

ACT.1.2.1 Acciones formativas impartidas por entidades de formación

Acciones formativas impartidas por entidades de formación, financiadas a través de subvenciones públicas para el desarrollo de programas formativos de formación profesional para el empleo dirigidas a personas ocupadas.

ACT.1.2.2 Acciones formativas de diálogo social y negociación colectiva

Acciones formativas de diálogo social y negociación colectiva, a través de convocatoria de subvenciones públicas dirigidas a la capacitación para el desarrollo de funciones relacionadas con el dialogo social y la negociación colectiva, dirigidas a personas trabajadoras ocupadas (Línea 6.2 del Plan Estratégico de Subvenciones).

OO.1.3 Mejorar las instalaciones de los centros propios, mediante obras de mantenimiento y reforma

Ejecutar las obras de mantenimiento y reforma necesarias en los centros propios con el objetivo de mejorar las instalaciones destinadas a la impartición de las acciones formativas.

ACT.1.3.1 Acciones de mantenimiento y/o reforma de los centros propios de formación profesional para el empleo

Ejecución de obras de mantenimiento y reformas en los centros propios dependientes de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.

OE.2 Promover las dimensiones transversales asociadas a la igualdad de género, cambio climático y adolescencia

OO.2.1 Potenciar la sensibilización en igualdad de género entre las entidades de formación

Promover la sensibilización mediante la inclusión de criterios de valoración vinculados con el género en la selección de entidades de formación.

Afección en la igualdad de género

Priorizar la selección de entidades con mayor sensibilización en cuestiones de género incide en la reducción de la brecha de género.

ACT.2.1.1 Integración de la dimensión de igualdad de género en las convocatorias de subvenciones

Inclusión de criterios de valoración vinculados con el género, en la selección de entidades.

Afección en la igualdad de género

Incentivar la participación de empresas con criterios de sensibilización en género.



OO.2.2 Potenciar la sensibilización sobre el medio ambiente y el cambio climático

Promover un mayor número de acciones formativas sobre medio ambiente para aumentar la sensibilización en los riesgos del cambio climático.

Afección en el cambio climático

número de acciones formativas de cambio climático respecto al total de acciones formativas.

ACT.2.2.1 Acciones formativas con incidencia en el medio ambiente y el cambio climático

Acciones formativas con contenidos sobre medioambiente y cambio climático en la oferta formativa de Formación Profesional para el Empleo.

Afección en el cambio climático

Aumentar el número de acciones formativas encaminadas a la eficiencia energética y a la sensibilización medioambiental aumenta la percepción social de los riesgos del cambio climático y una mayor actitud hacia la conservación del medio ambiente.

OO.2.3 Favorecer la participación de menores de entre 16 y 18 años en las acciones formativas

Admisión de participantes en las acciones formativas con edades comprendidas entre los 16 y 18 años.

Afección en la infancia y adolescencia

Participación de la población adolescente, que no continúe en el Sistema educativo, en las acciones formativas ofertadas en nuestra comunidad.

ACT.2.3.1 Acciones formativas en las que puedan participar menores de 18 años

Participantes que hayan abandonado el sistema educativo entre 16 y 18 años.

Afección en la infancia y adolescencia

Ofrecer acciones formativas a la población adolescente que haya salido de la enseñanza reglada.

PROGRAMA 32K- POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

6.1 Diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública

Con el fin de diseñar los objetivos estratégicos del Programa 32K- Políticas Activas de Empleo, es preciso partir de un diagnóstico previo y ajustado que muestre los desafíos existentes en cada caso.

Según los datos de la explotación detallada de la Encuesta de Población Activa (EPA) que elabora el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, del primer trimestre del año 2025, la tasa de paro en Andalucía se situó en el 16,1%, aumentando 0,4 puntos respecto al trimestre anterior y disminuyendo 1,6 puntos respecto al mismo trimestre del año anterior. Por sexo, bajó la tasa de paro masculina 0,5 puntos situándose en 13,2% y subió la tasa de paro femenina 1,4 puntos situándose en 19,6%.

En el primer trimestre del año 2025 el número de parados subió un 2,5% respecto al trimestre anterior, registrándose 669.200 personas paradas (16.500 más). Respecto al mismo trimestre de 2024, el paro descendió un 8,3%, 60.900 parados menos en un año. Del total de personas desempleadas (669.200), 376.100 eran mujeres, 31.000 más respecto al trimestre anterior (9% más) y disminuyendo en 10.400 personas respecto a igual trimestre del año 2024 y 293.100 hombres, 14.500 menos respecto al trimestre anterior (4,7% menos) y disminuyendo en 50.400 personas respecto a igual trimestre del año anterior. En conclusión respecto al trimestre



anterior, decreció la tasa masculina 2,3 puntos y la femenina 0,9 puntos.

Por grandes grupos de edad, el paro bajó en el grupo de 16 a 29 años en 14.800 (8,3%) y en el de 45 a 64 años en 8.300 (3%), mientras que subió en el de 30 a 44 años en 39.600 (20,8%), respecto al trimestre anterior.

El número de ocupados aumentó un 2,9% respecto a igual trimestre del año anterior y disminuyó un 0,4% en relación al trimestre anterior, situándose en 3.476.100 (12.300 menos), de los que 1.931.600 eran hombres y 1.544.500 mujeres, lo que supuso que la tasa de empleo se situase en el 47,4%.

Se creó empleo respecto al trimestre anterior en el sector Agricultura (20.400 empleos más), mientras que se destruyó en Servicios (31.600), Industria (800) y Construcción (300 menos).

El número de activos en el primer trimestre de 2025 se situó en 4.145.300 personas en Andalucía (4.200 más que el trimestre anterior), lo que supone una tasa de actividad del 56,5%, disminuyendo 0,1 puntos respecto al trimestre previo. En relación al mismo trimestre de 2024 la actividad aumentó en un 0,9%, 37.600 activos más en un año. Del total de personas activas (4.145.300), 1.889.100 son mujeres y 2.218.600 son hombres. Entre las mujeres, la tasa de actividad aumentó 0,5 puntos y se situó en el 51,1% y entre las mujeres disminuyó 0,8 puntos, situándose en 62,1% respecto al trimestre anterior.

El número de hogares en los que todos sus miembros activos estaban parados fue de 215.500, 14.900 menos que el trimestre anterior (6,5%). En relación con el mismo trimestre del año anterior, disminuyeron en un 14,3%, 35.900 hogares menos; por tipo de contrato en Andalucía, bajan los indefinidos en 8.800 (0,4%) y bajan los temporales en 23.800 (4,2%), respecto al trimestre anterior. No obstante, según los datos del Observatorio Argos, durante el mes de abril de 2025 se registraron en la comunidad un total de 247.123 contratos, lo que supone un incremento de 13.543 con respecto al mes anterior, es decir, un aumento del 5,8 %. Del total de contratos, 138.494 fueron suscritos por hombres y 108.629 por mujeres. En comparación con el mes anterior, el empleo masculino creció en 8.472 contratos (un 6,52 % más), mientras que el femenino lo hizo en 5.071 (un 4,90 % más).

El análisis comparado de estos datos a nivel nacional, permite observar que el mayor incremento de empleo este trimestre se dio en Comunidad de Madrid (14.800 más). Y el mayor descenso en las Islas Baleares (-42.400). En términos relativos, el mayor aumento trimestral se dio en el País Vasco (1,15%).

En cuanto al paro, la mayor bajada se registró en la región de Murcia (-4.400). Y el mayor incremento en Cataluña (47.200 más).

La Comunidad Foral de Navarra (7,49%) registró la tasa de paro más baja este trimestre. Extremadura (16,60%), la más elevada.

La tasa de variación trimestral de la ocupación en términos desestacionalizados es del 0,73%., en cuanto al paro se observó un descenso del 0,73%.

La mayoría de las Comunidades Autónomas aumentaron su número de ocupados, aunque Andalucía y el conjunto de España experimentaron una leve caída en el primer trimestre de 2025. Esto se refleja en las tasas de variación de empleo en el primer trimestre de 2025 un -0,35% en Andalucía y un -0,42% a nivel nacional.

Si se toman como referencia las conclusiones del Observatorio Argos de abril de 2025, conviene resaltar lo siguientes grupos objetivos:

- Población joven. El número de personas paradas menores de 25 años disminuye en Andalucía durante el mes de abril de 2025 en 5.975 personas, lo que suponen un descenso relativo del 10,60%. Se producen decrementos de personas demandantes de este colectivo en todas las provincias andaluzas. Sevilla es la provincia donde se produce la mayor variación en términos absolutos, con 1.372 demandantes jóvenes parados menos, y Granada, en términos relativos, con 11,91% menos.

Por sexo, el paro en abril de 2025 decrece tanto entre los hombres como entre las mujeres. En el caso de los



hombres, el decrece en de 2.719 personas respecto al mes anterior, lo que supone 9,57% menos. Destaca la bajada, en términos absolutos, en la provincia de Sevilla, con 683 hombres jóvenes menos. En Términos relativos, la máxima variación se produce en Málaga, con un 10,44% menos respecto al mes anterior. Entre las mujeres, el paro desciende en 3.256 personas, un 11,64% menos que en el mes previo. El paro registrado en este colectivo disminuye en todas las provincias andaluzas. Además, en abril de 2025, el 51,43% de los hombres parados menores de 25 años nunca han tenido un empleo anterior, siendo este el grupo mayoritario en todas las provincias, seguido por los que proceden del sector servicios (33,39%). En el caso de las mujeres paradas menores de 25 años en Andalucía, el 50,11% no habían tenido un empleo anterior, y el 44,01% procedían del sector servicios.

- Personas mayores de 44 años. En abril de 2025, el paro entre las personas mayores de 44 años en Andalucía descendió en 7.363 personas, lo que representa una bajada del 2,08% respecto al mes anterior, con reducciones en las ocho provincias andaluzas, destacando Sevilla con el mayor descenso absoluto, registrando 1.779 personas menos, mientras que Huelva presentó la mayor bajada relativa, con un 2,73% menos.

Por sexo, en el caso de los hombres mayores de 44 años, el desempleo se redujo en 3.052 personas, un 2,31% menos que en marzo, siendo nuevamente Sevilla la provincia con mayor descenso en cifras absolutas, con 753 hombres menos, y Huelva la que registró la mayor bajada relativa, con un 2,91% menos. En cuanto a las mujeres mayores de 44 años, el paro bajó en 4.311 personas, lo que equivale a un descenso del 1,95%, observándose también reducciones en todas las provincias, con Sevilla a la cabeza en términos absolutos con 1.026 mujeres menos, y Huelva como la provincia con el mayor descenso relativo, al alcanzar un 2,61% menos.

- Mujeres. En abril de 2025, el número de mujeres paradas registradas en Andalucía descendió en 13.783 respecto al mes anterior, lo que representa una bajada del 3,48% con reducciones en todas las provincias andaluzas. Sevilla es la que presenta la mayor variación absoluta con 3.107 mujeres paradas menos, mientras que Huelva destaca por el mayor descenso relativo, con un 4,96% menos.

Durante este mes, el 23,05% de las mujeres paradas andaluzas llevaban demandando empleo menos de tres meses, y el 31,77% lo hacían desde hace más de dos años. En todas las provincias, la mayoría de las mujeres paradas habían trabajado anteriormente en el sector servicios, representando el 75,80% del total de demandantes. Además, el 12,39% de las mujeres desempleadas se incorporaron al mercado laboral y la mayor parte de las demandas correspondieron a mujeres de entre 55 y 59 años, que suponen el 15,78% del total, observándose este patrón en las ocho provincias andaluzas.

- Personas desempleadas de larga duración. En abril de 2025, el paro de larga duración en Andalucía bajó en 3.360 personas un 1,18% menos que el mes anterior, con descensos en todas las provincias, destacando Cádiz en cifras absolutas, con 894 personas menos, y Huelva en términos relativos, con un 1,80% menos. Por género, el paro de larga duración bajó en 1.243 hombres y 2.117 mujeres, siendo Málaga la provincia con mayor descenso de mujeres, con 499 y Cádiz la que más bajó entre los hombres, con 402. Huelva tuvo la mayor bajada relativa entre mujeres, con un 1,84% y Cádiz entre hombres, con un 2,10%.

-Personas con discapacidad. En abril de 2025, en Andalucía, se registró un descenso de 1.041 personas demandantes de empleo con discapacidad y una bajada de 440 personas paradas con discapacidad respecto al mes anterior. Estas reducciones se produjeron en todas las provincias, destacando Cádiz con un decremento de 276 demandantes y Huelva, en términos relativos, con un 3,39% menos que el mes previo.

El 67,40% de las personas paradas con discapacidad se concentraron en el sector servicios, seguido por quienes no tienen experiencia laboral, que representaron el 18,90% siendo Málaga y Almería las provincias con mayor proporción en el sector servicios, mientras que Jaén tuvo la menor en este sector servicios, con un 60,99%. Por su parte Sevilla y Cádiz concentraron el mayor porcentaje de personas paradas sin empleo anterior. En cuanto a la contratación, los contratos temporales a personas con discapacidad bajaron un 15,65% con 41 menos, especialmente en Sevilla, aunque Almería destacó por su fuerte incremento relativo del 111,11% en este tipo de contratos. Por otro lado, los contratos indefinidos aumentaron un 19,72%, con 42 más, liderando Cádiz en cifras absolutas, con 16 nuevos contratos, y Almería en términos relativos, con un 137,50%.



El 88,87% de todos los contratos realizados a personas con discapacidad correspondieron al sector servicios. Por género el 61,54% de los temporales fueron para hombres, mientras que las mujeres concentraron el 36,08% de los indefinidos. En ambos tipos de contrato, el grupo mayoritario fueron las personas mayores de 44 años, tanto hombres como mujeres.

Del total de demandantes de empleo con discapacidad, el 68,58% pertenecen al sector servicios y el 12,10% no tiene experiencia laboral, siendo este último grupo el segundo más numeroso en cinco provincias. Mientras que en Córdoba, Huelva y Jaén, ese lugar lo ocupa la agricultura.

Las mujeres representan el 48,09% de las personas demandantes con discapacidad, siendo mayoría entre las mayores de 44 años en Almería, Cádiz, Huelva y Málaga. Mientras que, en el resto de provincias, predominan los hombres de ese mismo grupo de edad. Entre las personas paradas con discapacidad, las mujeres suponen el 52,61% y destacan las mayores de 44 años, que son mayoría en todas las provincias, representando el 63,41% del total femenino parado.

Por otra parte, desde la propia Unión Europea y en relación a la igualdad de género en el sector empleo, tenemos el último informe publicado en 2024 por el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), establece una clasificación de indicadores (Trabajo, Dinero, Conocimiento, Tiempo, Poder y Salud) de las mujeres en comparación con los hombres. En lo que respecta al dominio específico de empleo, el resultado sigue apuntando a una significativa y notable desigualdad entre hombres y mujeres.

El Índice de Igualdad de Género 2024, elaborado por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), otorga a España una puntuación de 76,7 sobre 100, situándola en el cuarto lugar entre los países de la Unión Europea. Este resultado supera en 5,7 puntos la media europea, que se sitúa en 71 puntos, lo que supone un incremento de 3 puntos en los últimos 3 años.

El indicador de "Trabajo" representa uno de los ámbitos con más margen de mejora para España en el Índice Europeo de Igualdad de Género 2024.

España obtuvo una puntuación de 75,6 puntos en el indicador Trabajo, situándose en la 18ª posición entre los países de la Unión Europea, un resultado significativamente inferior a su cuarta posición general en el índice. Este indicador evalúa la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, así como en la calidad del mismo, teniendo en cuenta aspectos como la estabilidad contractual, el trabajo a tiempo parcial y la segregación ocupacional.

A pesar de los avances en otros ámbitos como Poder o Dinero, España muestra una brecha significativa en el mercado laboral, tanto en términos de acceso como de condiciones laborales.

La segregación ocupacional por género y las diferencias en la calidad del empleo son factores que penalizan la puntuación en este indicador.

Este resultado sugiere que, aunque las mujeres están avanzando en representación y en ingresos, persisten desigualdades estructurales en el ámbito laboral que requieren intervenciones específicas y sostenidas.

Finalmente, hay población inactiva que no trabaja por estar al cuidado del hogar. Se puede observar que, mientras que 2.961.900 mujeres son inactivas debido a que se dedican a las labores del hogar (un 87,4% del total), 425.300 hombres son inactivos por este motivo. Estos datos confirman la persistencia de desigualdades en la distribución del tiempo, donde las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de las responsabilidades de cuidado y tareas domésticas, mientras que los hombres dedican más tiempo a actividades externas y de ocio. Esta carga desproporcionada no solo limita el tiempo que las mujeres pueden dedicar al empleo remunerado, sino que en muchos casos les impide directamente acceder al mercado laboral o mantener una trayectoria profesional continua, reforzando así los roles de género tradicionales y afectando su autonomía económica.

Para finalizar, según los últimos datos correspondientes al mes de mayo de 2025, el número de personas desempleados en Andalucía se situó en 605.864 personas (375.561 mujeres y 230.303 hombres). Estos datos permiten contar con una fotografía actualizada del mercado laboral andaluz.

En definitiva, el programa 32K desempeña un papel clave en el diseño y gestión de políticas de incentivos



destinadas a impulsar la creación de empleo y la competitividad empresarial en Andalucía. Su enfoque prioriza la calidad en el empleo y el apoyo a los colectivos con mayores dificultades de inserción laboral. Los resultados recientes reflejan una evolución favorable, con incremento de la ocupación y descenso del desempleo, especialmente entre los grupos más vulnerables. Aunque aún persisten desafíos como la desigualdad de género y la temporalidad, el progreso alcanzado demuestra que las políticas públicas aplicadas están dando resultados y sientan una base firme para avanzar hacia un mercado laboral más estable, inclusivo y sostenible en Andalucía.

6.2 Objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del programa

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

OO.1.1 Fomentar la contratación, favorecer el empleo de calidad y la inserción estable, y contribuir a una economía verde

Este objetivo persigue promover medidas que incentiven la creación de nuevos puestos de trabajo dignos y sostenibles.

Ante el elevado número de personas en situación de desempleo, la falta de empleo estable y de calidad se establecen programas que recogen medidas destinadas a incentivar la contratación por empresas y entidades empleadoras como elemento ampliamente utilizado para el impulso del empleo. Además, son una herramienta útil si se quiere garantizar que este empleo responda a unos parámetros de estabilidad y calidad.

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

A través de acciones dirigidas a incentivar la contratación laboral estable se persigue favorecer el estímulo del mercado de trabajo que redunde en la calidad del empleo, de forma que se faciliten las condiciones óptimas para crear más y mejor empleo, especialmente para los colectivos vulnerables con mayores dificultades de acceso al empleo, como personas menores de 30 años y los participantes en prácticas no laborales EPES.

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

Afección en la igualdad de género

Incidirá en una mayor participación de las mujeres en el ámbito laboral y disminuyendo la brecha de género.

ACT.1.1.1 Acciones para contratación indefinida de personas jóvenes desempleadas y personas desempleadas, para colectivos vulnerables

Con el propósito de impulsar la recuperación y la generación de empleo estable en Andalucía a través de la contratación indefinida, se presentan estas subvenciones para activar el mercado laboral, fomentar la recuperación de la actividad laboral, e impulsar la creación de empleo estable e indefinido y de calidad en todos los sectores productivos, mediante la contratación indefinida ordinaria de personas jóvenes desempleadas, así como de personas desempleadas pertenecientes a colectivos vulnerables que presentan mayores dificultades para acceder al mercado de trabajo.

Con estas actuaciones se pretende la contratación estable de jóvenes beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, favoreciendo la estabilidad en el empleo de este colectivo que sufre mayores niveles de precariedad, tanto en contratos como en salarios. Asimismo se persigue la contratación indefinida y la inserción laboral de colectivos vulnerables, la contratación indefinida y la inserción laboral de personas



desempleadas que hayan completado y finalizado las prácticas no laborales en empresas de Andalucía en el marco del Programa de Experiencias Profesionales para el Empleo gestionado por el Servicio Andaluz de Empleo, incentivar la conversión de contratos indefinidos ordinarios a jornada parcial en contratos indefinidos ordinarios a jornada completa de los colectivos prioritarios.

Afección en la igualdad de género

Con estas ayudas se pretende reducir la brecha de género y avanzar hacia una verdadera igualdad en el mercado laboral.

OO.1.2 Favorecer la creación y el mantenimiento del empleo de colectivos con dificultades de inserción

Mediante este objetivo se pretende impulsar medidas que faciliten el acceso al mercado laboral y la estabilidad en el empleo de personas que enfrentan barreras para encontrar trabajo, como jóvenes, mayores de 45 años, personas con discapacidad, parados de larga duración o en riesgo de exclusión social.

Corresponde a los poderes públicos llevar a efecto todas aquellas medidas que contribuyan a la plena integración social y a la inserción laboral de las personas con mayores dificultades de inserción en el mercado de trabajo, mediante la implementación de ayudas que incentiven su empleabilidad, reduciendo los gastos que suponen para las personas empleadoras su contratación, así como mejorar la calidad del empleo y sus condiciones de trabajo.

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

Por todo ello se tramitarán ayudas dirigidas a estos colectivos con el fin de mejorar su empleabilidad.

Afección en la igualdad de género

Incidirá en una mayor participación de las mujeres en el ámbito laboral y disminuyendo la brecha de género.

ACT.1.2.1 Acciones para el empleo de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo y Mercado Ordinario de Trabajo

La concesión de subvenciones públicas dirigidas al fomento del empleo de personas con discapacidad en centros especiales de empleo y en el mercado ordinario de trabajo, tiene por objeto favorecer el acceso a un empleo de calidad, protegido u ordinario, de las personas con discapacidad, en especial de las mujeres, teniendo en cuenta que las mujeres con discapacidad sufren de una doble discriminación que las sitúa en una situación agravada de desventaja social y económica.

En el programa de inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido se sufragan las inversiones fijas vinculadas a la creación de empleo indefinido ordinario de personas con discapacidad o a la transformación de contratos vigentes de duración determinada o temporales en indefinidos. Asimismo se incentiva, el mantenimiento de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad en centros especiales de empleo, la adaptación de puestos de trabajo y la eliminación de barreras arquitectónicas en centros especiales de empleo, las unidades de apoyo en centros especiales de empleo, creación de empleo indefinido de personas con discapacidad en empresas del mercado ordinario de trabajo y la eliminación de barreras arquitectónicas y adaptación de puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad en empresas del mercado ordinario de trabajo.



En el programa de inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo se subvencionará la contratación indefinida ordinaria de personas con discapacidad que sean demandantes de empleo, así como la adaptación de los puestos de trabajo. Por otro lado, se proponen incentivos dirigidos al empleo con apoyo de personas con discapacidad como medida de integración laboral.

Afección en la igualdad de género

Se pretende reducir la brecha de género en el colectivo de personas con una discapacidad en Centros Especiales de Empleo y Mercado Ordinario de Trabajo.

ACT.1.2.2 Acciones para empleo de colectivos riesgo/situación de exclusión social en empresas de inserción y mercado ordinario de trabajo

En el actual contexto social, el compromiso con el empleo y las experiencias socioeconómicas que lo favorecen constituyen una prioridad. En particular, las políticas de empleo deben estar alineadas con la coyuntura actual y orientarse a superar las barreras que dificultan el acceso al mercado laboral. Existe un amplio consenso entre las entidades que trabajan directamente en la inclusión sociolaboral de personas en riesgo o situación de exclusión social sobre la necesidad de ofrecer alternativas efectivas que les permitan salir de la marginación y la pobreza.

Las empresas de inserción tienen como finalidad la incorporación al mercado de trabajo ordinario de personas en situación de exclusión social mediante el desarrollo de un proyecto personal de inserción, que les permita mejorar sus condiciones de empleabilidad.

El objeto es propiciar la participación en el empleo de aquellas personas en riesgo o situación de exclusión social mediante la concesión de subvenciones públicas dirigidas a las empresas de inserción y empresas privadas.

Por ello, se sufragarán las inversiones vinculadas a la creación de nuevos puestos de trabajo en empresas de inserción, la creación o mantenimiento de puestos de trabajo y la asistencia técnica en empresas de inserción o la contratación de personas participantes en itinerarios de inserción en empresas de inserción en el mercado ordinario de trabajo.

Afección en la igualdad de género

Se pretende fomentar el empleo en el colectivo de personas en riesgo o situación de exclusión social en empresas de inserción y mercado ordinario de trabajo.

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

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

Con este objetivo se persigue aplicar medidas que promuevan la igualdad de oportunidades laborales, eliminando barreras de acceso y fomentando la presencia femenina en programas de empleo.

Las políticas de protección de la mujer en el mercado de trabajo, contribuyen a la mejora de la accesibilidad y a la integración en el mercado de trabajo.

Al tener una mayor dificultad para el empleo, se busca impulsar la presencia de mujeres en las distintas

medidas de políticas activas de empleo, de tal manera que se reduzcan las brechas de género.

De manera específica se impulsará la incorporación de acciones positivas en las distintas actuaciones para corregir las desigualdades de género, así como su inclusión preferente en aquellas convocatorias que tengan como destinataria a la ciudadanía.

Afección en la igualdad de género

Incidirá en la presencia de mujeres en las distintas medidas en el mercado laboral, de tal manera que se reduzcan las brechas de género, se impulsará la incorporación de acciones positivas en las distintas actuaciones para corregir las desigualdades de género, así como su inclusión preferente en aquellas convocatorias que tengan como destinataria a la ciudadanía.

ACT.2.1.1 Establecimiento de medidas específicas de apoyo para fomentar la creación y mantenimiento de empleo en mujeres

Se establecerán medidas específicas que permitan apoyar la creación y mantenimiento de empleo en mujeres. Estas medidas consistirán en el incremento de los importes de las ayudas cuando la persona contratada sea mujer, tanto en las líneas de incentivos a la contratación, como en las líneas de fomento del empleo de personas pertenecientes a colectivos en riesgo o situación de exclusión social en centros especiales de empleo, ya sea en empresas de inserción o en el mercado ordinario de trabajo.

Afección en la igualdad de género

Se adoptarán medidas con enfoque de género para fomentar la creación y el mantenimiento del empleo femenino, mediante el aumento de las ayudas en las líneas de incentivos a la contratación y al empleo de mujeres en situación de vulnerabilidad o exclusión social.

PROGRAMA 72C- TRABAJO AUTÓNOMO Y ECONOMÍA SOCIAL

6.1 Diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública

Con el fin de diseñar los objetivos estratégicos para cada una de estas áreas, es preciso partir de un diagnóstico previo y ajustado que muestre los desafíos existentes en cada caso. Las consecuencias económicas y sociales derivadas de la invasión de Ucrania por parte de Rusia y del conflicto entre Israel y Palestina, ha desencadenado un incremento de la incertidumbre y mayores precios de materias primas energéticas y no energéticas que hacen más difícil el contexto en el que las personas trabajadoras autónomas deben operar, y nos ha recordado la importancia de que, cada vez con mayor intensidad, las actuaciones públicas se adecúen y den respuesta a las necesidades, retos y desafíos que se plantean, en el ejercicio de las competencias atribuidas a cada organismo público, dando la mejor respuesta a los intereses generales.

Por lo que respecta al trabajo autónomo en Andalucía, esta región cuenta con una destacada presencia de personas trabajadoras autónomas en su economía. Según los datos más recientes disponibles, a finales de 2023, había alrededor de 573.178 de personas trabajadoras autónomas en la región, lo que significa un aumento de 7.760 personas trabajadoras autónomas con respecto al finales de 2022. Este número representa una parte significativa de la fuerza laboral total de Andalucía y refleja la importancia del trabajo autónomo en la economía regional. Las personas trabajadoras autónomas generan empleo y contribuyen al crecimiento económico de la región. Además, muchos de ellos operan en pequeñas y medianas empresas que impulsan la actividad empresarial y la innovación en sectores clave. De esta manera, está presente en diversos sectores de la economía siendo algunos de los sectores más relevantes donde las personas trabajadoras autónomas tienen una fuerte presencia en la agricultura, la construcción, el comercio minorista, la hostelería y el turismo, los servicios profesionales y el sector cultural y creativo. Estos sectores representan una parte significativa de la economía andaluza y ofrecen oportunidades para el trabajo autónomo. No obstante, las personas trabajadoras autónomas en Andalucía también enfrentan una serie de desafíos y necesidades, siendo uno de los desafíos comunes la falta de estabilidad laboral, la inseguridad económica, la dificultad para acceder a financiación y la carga administrativa asociada con la gestión de un negocio independiente.



Los anteriores datos demuestran que se ha cumplido el objetivo de mantenimiento del empleo y del tejido económico, en el que el trabajo autónomo tiene un peso específico y una posición estratégica, y se trata de un asunto que se debe abordar de forma decidida, para que el trabajo autónomo contribuya a reorientar las inercias de nuestro tejido productivo, apostando por un modelo de desarrollo sostenible que promueva la justicia, la equidad, la cohesión social y contribuya a una mejor vertebración territorial.

A mayor concreción, en 2023, como ya se ha mencionado anteriormente, las personas afiliadas al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social (RETA), a fecha 31 de diciembre, fueron 573.860, de las cuales, 374.517 fueron personas trabajadoras autónomas propiamente dichas; es decir, no integradas en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias, ni colaboradores familiares, ni las que están registradas como parte de algún colectivo especial de trabajadores, lo que supone representar al 18,6% del total de de personas trabajadoras autónomas. De este número, el 63% son hombres y el 37 % son mujeres.

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

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

Andalucía, de esta manera, encadena en diciembre de 2022 doce meses de crecimiento en afiliación de trabajo autónomo, reafirmando la recuperación ya observada en los últimos meses del año 2021 y alcanzando un nuevo valor máximo en la serie histórica. Además, se ha convertido en la Comunidad Autónoma con mayor volumen de afiliación en RETA.

En cuanto al análisis comparativo entre Comunidades Autónomas, si se observan los datos en términos absolutos, se percibe como Andalucía se sitúa claramente a la cabeza en el año 2022 en cuanto a crecimiento de afiliación a RETA, seguida por la Comunidad de Cataluña. Las CC.AA. con mayor peso de autoempleo sobre el total de afiliados son Andalucía, Cataluña y Madrid. Por el contrario las que presentan un menor peso son Ceuta, Melilla y La Rioja.

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

En cuanto a la distribución por sexo, el cambio de tendencia ha sido muy relevante en términos de igualdad, dándose un mayor crecimiento en las mujeres y representando este colectivo un 37% del total de persona trabajadoras autónomas en Andalucía, porcentaje, que por primera vez, es idéntico al nacional.

Los datos relativos a la evolución del período 2008-2023 muestran sistemáticamente un mayor incremento de las mujeres en alta como autónomas, de forma que si bien el número de hombres en 2008 era de 232.693 y el de mujeres de 112.751, en 2022, el número de hombres es de 237.949 y el de mujeres de 136.053, por tanto, en dicho período se ha registrado un incremento global de las mujeres.



Por otra parte, hay que poner de manifiesto que se está trabajando en la actualidad en el Plan Estratégico Andaluz del Trabajo Autónomo, (2024-2027), Plan que dará relevo al caduco Plan de Actuación del Trabajo Autónomo 2014-2020 y que según las necesidades detectadas en su diagnóstico y acuerdos adoptados en el seno del Consejo Andaluz del Trabajo Autónomo, dará impulso a nuevas propuestas en años venideros, tales como la igualdad y a la inclusión social, la digitalización como estrategia de continuidad, la economía circular, el relevo generacional y la segunda oportunidad, entre otras.

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

Según reflejan los datos del Ministerio de Trabajo y Economía social en 2024 se constituyeron 346 nuevas cooperativas en Andalucía, lo cual, respecto a las creadas a nivel nacional (1.565), supone un 22,10% del total. Así mismo, en comparación con el ejercicio 2023, donde las cooperativas creadas en Andalucía fueron 337, se ha incrementado en 2024 un 2,60% respecto al ejercicio anterior.

Según los datos obrantes en el IECA, por sectores 2024 finalizó con 567 cooperativas del sector de la agricultura representando un 20,04% del total, 608 del sector industrial con 21,49% y 1.508 cooperativas del sector servicios, un 53,31%. Asimismo, según reflejan los datos del IECA, por lo que se refiere al número de cooperativas andaluzas destacar que a 31 de diciembre de 2024 se contabilizan 2.829 cooperativas, lo que supone una disminución de un 1,94% respecto al dato obtenido a 31 de diciembre de 2023, cuando se contabilizaban 2.885 cooperativas.

De igual modo, se ha registrado un incremento en el número de trabajadores, pasando de los 65.639 personas empleadas en diciembre de 2023, a los 68.237 a 31 de diciembre de 2024, lo que representa un aumento del empleo con respecto a los datos del año anterior del 3,80%.

Así mismo, la Comunidad Autónoma de Andalucía en el contexto nacional mantiene el octavo lugar en número de Sociedades Laborales de nueva creación, en el periodo 2023-2024 según datos obtenidos de la web del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

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

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

Desde una óptica de género, según el IECA, durante 2024 el número de personas socias de las cooperativas constituidas en dicho ejercicio ha sido de 1.154 de las cuales 673 han sido hombres, 475 mujeres y 6 figuran como socios jurídicos. Dichas cifras arrojan un porcentaje de 41,16% de mujeres y un 58,32% de hombres, datos que, por lo que respecta al número de mujeres, suponen un incremento en 0,88% respecto al año anterior.

Asimismo, desde un punto de vista de la participación de la mujer en los distintos grupos de actividad económica en cooperativas, destacar que en 2024 la presencia de mujeres supera a la de hombres en las siguientes actividades: Educación, Actividades sanitarias y de servicios sociales y Otros servicios.

6.2 Objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del programa



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

OO.1.1 Apoyar a las personas trabajadoras autónomas

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

Afección en la igualdad de género

En inicio de actividad se contempla una acción positiva de género al establecer en la medida de mujeres jóvenes un margen de edad en 5 años superior respecto a los hombres, para fomentar la creación de autoempleo en este colectivo.

Igualmente se fortalece la conciliación familiar, laboral y personal de las personas trabajadoras autónomas, así como la equiparación de la presencia de ambos sexos en todos los sectores de la actividad.

El incremento de la cuantía prevista en cuota cero favorece la incorporación al mercado laboral de las mujeres víctimas de la violencia de género.

ACT.1.1.1 Ayudas al estímulo a la creación de trabajo por cuenta propia o autónomo

Se impulsará y fortalecerá el empleo a través del fomento de las iniciativas de trabajo autónomo, mediante ayudas al inicio de actividades económicas de las personas trabajadoras autónomas, así como la compensación de los gastos de cotización a la Seguridad Social, teniéndose en cuenta en esta actuación las dificultades de acceso al empleo para determinados colectivos de personas.

Afección en la igualdad de género

Mujeres jóvenes un margen de edad en 5 años superior respecto a los hombres, para fomentar la creación de autoempleo en este colectivo.

El incremento de la cuantía prevista en cuota cero favorece la incorporación al mercado laboral de las mujeres víctimas de la violencia de género.

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

En el marco de la consolidación empresarial, se contempla, financiar las actuaciones propias dirigidas a promover la continuidad de la actividad emprendedora, así como también promover actuaciones que posibiliten el relevo generacional de las empresas, la conciliación, los premios al Trabajo Autónomo y cuantas otras medidas se recojan en el Plan Estratégico Andaluz del Trabajo Autónomo, (2024-2027), y en los acuerdos adoptados en el seno del Consejo Andaluz del Trabajo Autónomo, con el objetivo único de facilitar la consolidación económica del Trabajo Autónomo.

Afección en la igualdad de género

Este tipo de ayuda facilita la incorporación al mercado laboral de la mujer, y se fomenta la consolidación del trabajo autónomo mediante la conciliación familiar, laboral y personal de las personas trabajadoras autónomas. Igualmente se establece una modalidad de premios al trabajo autónomo que reconoce el papel de la mujer en el sector. Por otro lado, en la línea de impulso al asociacionismo, se recoge como criterios de valoración las acciones específicas que contemplan la perceptivas de género, valorando



positivamente la representación de la mujer en el personal directivo, así como la obligatoriedad de contemplar la perspectiva de género en la memoria de actuaciones.

ACT.1.1.3 Ayudas que contribuyen al cambio climático

En el marco del Plan Estratégico Andaluz del Trabajo Autónomo se podrá contemplar actuaciones encaminadas a la promoción de actuaciones de información, asesoramiento, apoyo técnico y tutorización para empresas y personas trabajadoras autónomas se adapten al cambio climático.

OO.1.2 Impulsar la igualdad de género, apoyo a víctimas de violencia de género y la conciliación familiar en el trabajo autónomo

Este objetivo pretende aumentar las cifras sobre incorporación y mantenimiento en el autoempleo de las mujeres trabajadoras autónomas, especialmente en el caso de mujeres víctimas de violencia de género, así como fomentando la conciliación de la vida personal, profesional y familiar en Andalucía, a través de diversas líneas de actuación.

Afección en la igualdad de género

El incremento de la cuantía prevista en cuota cero en este objetivo operativo favorece la incorporación al mercado laboral de las mujeres víctimas de la violencia de género.

Afección en la violencia de género

La propia descripción general del objetivo operativo describe la incidencia en la violencia de género

Afección en la familia

Las medidas de promoción de la conciliación personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras autónomas, mediante ayudas que facilitan la contratación de una persona por cuenta ajena, en los supuestos de riesgo durante el embarazo, baja por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo, así como las ayudas dirigidas a las personas trabajadoras autónomas con hijos e hijas menores de 3 años a su cargo suponen un impacto positivo en el ámbito de las familias andaluzas.

ACT.1.2.1 Ayudas a la creación y mantenimiento del trabajo autónomo por mujeres emprendedoras.

Se establecerán medidas específicas de ayudas a las mujeres en general, que persigan la estabilización de la iniciativa emprendedora de aquéllas en empresas de trabajo autónomo y que tengan por objeto estabilizar y fortalecer su empleo a través de las iniciativas de trabajo autónomo, mediante ayudas al inicio de la actividad o al mantenimiento de ésta. En especial, se regularán medidas dirigidas a mujeres que residan en determinados municipios. Para poder alcanzar el objetivo operativo de que el 40% de las personas trabajadoras autónomas sean mujeres, en esta actuación se establecen medidas positivas para que el porcentaje de mujeres beneficiarias sea de un 60%.

Afección en la igualdad de género

Las medidas positivas de esta actuación influyen en una mayor demanda por parte de las mujeres trabajadoras autónomas, como ha sido el caso de inicio de actividad en el que las mujeres beneficiarias han alcanzado el 55%.



ACT.1.2.2 Ayudas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras autónomas

Se intensificarán las medidas de promoción de la conciliación personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras autónomas, en especial, de las mujeres, mediante ayudas que faciliten la contratación de una persona por cuenta ajena, en los supuestos de riesgo durante el embarazo, baja por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo. Del mismo modo, con la finalidad de remover los obstáculos que sobre el empleo producen las responsabilidades de las personas trabajadoras derivadas del ámbito familiar y doméstico, se regulan incentivos dirigidos a las familias andaluzas trabajadoras autónomas con hijos e hijas menores de 3 años a su cargo.

Afección en la igualdad de género

La propia descripción general de la actuación describe la incidencia en el Género

Afección en la familia

Las medidas de promoción de la conciliación personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras autónomas, mediante ayudas que facilitan la contratación de una persona por cuenta ajena, en los supuestos de riesgo durante el embarazo, baja por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo, así como las ayudas dirigidas a las personas trabajadoras autónomas con hijos e hijas menores de 3 años a su cargo suponen un impacto positivo en el ámbito de las familias andaluzas.

ACT.1.2.3 Ayudas a mujeres víctimas de violencia de género

Destinado a la financiación de las líneas contempladas en la Orden 29 junio de 2023, por la que aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva para el fomento del trabajo autónomo de Andalucía, se incrementa la cuantía a subvencionar si la mujer solicitante tiene la condición de víctima de violencia de género, las cuales, además del beneficio general del primer año de la cuota en Régimen Especial de Personas Trabajadoras Autónomas (RETA), se le bonifica la cantidad total del segundo año, sin necesidad de volver a presentar la solicitud.

Afección en la igualdad de género

El incremento de la cuantía prevista en esta actuación favorece la incorporación al mercado laboral de las mujeres víctimas de la violencia de género.

Afección en la violencia de género

El incremento de la cuantía prevista en esta actuación favorece la incorporación al mercado laboral de las mujeres víctimas de la violencia de género.

OE.2 Impulsar la economía social en Andalucía en igualdad

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

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



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

Línea de actuación tendente a conseguir el fomento del empleo de calidad, inclusivo, sostenible e inteligente y la mejora socio-laboral de las personas trabajadoras de las empresas de economía social.

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

Afección en la igualdad de género

Se trata una acción positiva en igualdad de género ya que incentiva la incorporación, con carácter indefinido, de personas socias trabajadoras o socias de trabajo a cooperativas y sociedades laborales, aumentando las cuantías de la subvención para el caso de incorporación de mujeres.

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

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

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

Para lograr los fines anteriores se estructuran líneas de ayudas enfocadas a la difusión, el emprendimiento, la competitividad y el apoyo al asociacionismo en economía social.

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

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



oportunidades de mujeres y hombres.

Afección en la igualdad de género

Se trata una acción positiva en igualdad de género ya que se va a promover el liderazgo y el empoderamiento de la mujer en las empresas de economía social a través de apoyos específicos al empleo y a proyectos diseñados con objetivos de igualdad.

ACT.2.2.1 Apoyos específicos a iniciativas con diseño u objetivos de igualdad de género

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

Afección en la igualdad de género

Se trata una acción positiva en igualdad de género ya que se fomenta proyectos que contengan objetivos de igualdad, en los que se tenga en cuenta el papel que la mujer desempeña en cooperativas y sociedades laborales.

ACT.2.2.2 Fomento de la participación de mujeres en los órganos de dirección de las asociaciones de economía social

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

Afección en la igualdad de género

Se trata una acción positiva en igualdad de género ya que se fomenta la presencia de las mujeres en los órganos de administración y dirección de las entidades representativas del sector de la economía social.

PROGRAMA 76A- ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN COMERCIAL

6.1 Diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública

El sector comercial es uno de los pilares estratégicos de la economía de Andalucía. Este sector, junto a la hostelería, el transporte y el almacenamiento, suponen algo más del 20% del PIB de la Comunidad Autónoma, un resultado muy similar al de la media estatal, lo que indica el importante peso del mismo en la economía andaluza. De hecho, en 2023 el sector comercial en nuestra Comunidad lo componen aproximadamente 138.781 empresas, distribuidas en 163.882 establecimientos comerciales, que ocupan a más de medio millón de personas en Andalucía y supuso en 2023 un volumen de negocio que superaba los 131.764 millones de euros (IECA. Datos de la Estadística Estructural de Empresas y del Directorio de Empresas y Establecimientos con Actividad Económica en Andalucía).

El sector comercial está compuesto por tres ramas diferenciadas: venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas, comercio al por mayor e intermediarios y comercio al por menor. De estas tres ramas, es el



comercio al por menor el que acumula mayor número de empresas (90.392 empresas que representan el 65,13% del sector), locales (107.047 locales que representan el 65,32% del sector) y personas ocupadas, entre autónomos y asalariados suponen el 56,43% del sector (aproximadamente 293.200 en 2023), y genera un volumen de negocio de algo más de 48.000 millones de euros, el 36,48% del total del sector. En términos de Valor Agregado Bruto (VAB), en el año 2021 (último dato disponible), el comercio alcanzó la cifra de 20.618 millones de euros, una cifra próxima al 11,96% del PIB andaluz a precios de mercado para ese mismo año. Además, el comercio minorista es el subsector que aporta mayor porcentaje de VAB total del sector comercio, un 46,3%.

La influencia del sector comercial en Andalucía, no obstante, es diferente para cada una de las ocho provincias de la Comunidad Autónoma. Según datos del IECA, en 2023 la mayor parte del total de empresas de Andalucía se encontraban ubicadas en las provincias de Sevilla y Málaga: 29.837 y 26.288, respectivamente. Tal es así que la suma de empresas de ambas provincias representaban ese año el 42,71% del total del sector comercio en Andalucía. Estas fueron seguidas por Cádiz (12,29%), Granada (10,90%) y Córdoba (9,75%) y, con menor porcentaje de representación, por Almería, Jaén y Huelva. En el caso del comercio minorista, la tendencia es la misma, ya que tanto Málaga como Sevilla agrupan el mayor número de empresas, 16.347 y 18.935, respectivamente, un 41,42% del total.

La distribución de locales en el comercio minorista evidencia también cierta disparidad entre los diferentes subsectores. De acuerdo con los datos de 2023, la representación es considerablemente menos nutrida en el comercio al por menor de combustible para la automoción en establecimientos especializados, con 2.140 establecimientos en 2023, y siendo mayor la representación del comercio al por menor de otros artículos en establecimientos especializados, con 33.566 en 2023, seguido de comercio al por menor de productos alimenticios, bebidas y tabaco en establecimientos especializados, con 20.566.

Atendiendo a la evolución de las ventas del comercio al por menor en Andalucía, y descontando el efecto de la inflación, entre 2023 y 2024 se aprecia un ascenso de las ventas totales, aumentándose un 3,18% las ventas respecto al año anterior. Este aumento sobre todo es más acusado en las ventas de productos no alimentarios, donde el ascenso fue del 5,50% respecto al año anterior, siendo las ventas de alimentación las que experimentaron un menor ascenso del 1,96% respecto al año anterior. Si atendemos a los últimos datos del ICM para 2024, y teniendo en cuenta las series deflactadas corregidas de efectos estacionales y de calendario, las ventas totales han cerrado el año con un aumento del 4,54% de las ventas respecto a diciembre de 2023, sobre todo motivado por las ventas no referidas a alimentación con un 5,77% de subida, frente al aumento del 3,70% en las ventas de alimentación respecto a diciembre de 2023, logrando una media anual del índice de 107,15 puntos, y aproximándose a cifras anteriores a la pandemia ocasionada por el COVID-19. Por tanto, se hace necesario continuar con la puesta en marcha y el desarrollo de políticas públicas que contribuyan eficazmente a promover el incremento y la mejora de la competitividad y el emprendimiento en el sector comercial andaluz.

Las circunstancias actuales en las que la sociedad se relaciona e interactúa a través de nuevos canales de comunicación y los nuevos hábitos de consumo hacen que el sector comercial andaluz se enfrente a una serie de retos de gran envergadura, entre los que se encuentra la plena incorporación de la ciudadanía andaluza y de las empresas a la Sociedad de la Información y la Economía Digital. Hecho que contribuirá sin duda a construir una sociedad andaluza inclusiva, cohesionada y comprometida, digitalmente competente, que emplea activamente las TICs para su desarrollo social, tanto a nivel personal como profesional, haciendo de la innovación social un elemento cotidiano para el progreso de nuestra Comunidad Autónoma.

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



y de los nuevos canales de distribución, como vía para mejorar su negocio, favoreciendo la productividad de las empresas comerciales.

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

Respecto al comercio ambulante, esta tipología constituye en Andalucía una importante actividad comercial, generadora de empleo y autoempleo, especialmente en los entornos rurales, donde viven más de 300.000 personas y su comercio sufre un importante déficit competitivo frente a los centros urbanos de mayor población y estructura comercial, al existir menos comercios y un surtido de productos más reducido. Lo mismo ocurre en las 187 zonas desfavorecidas localizadas en la Estrategia Regional Andaluza para la Cohesión e Inclusión Social, que ocupan el 17% de la población andaluza y presenta una clara escasez de comercios y problemas para su desarrollo, por lo que además de las medidas de apoyo para la mejora de los comercios rurales y/o en zonas desfavorecidas (adaptación tecnológica, relevo generacional, potenciación del producto local, etc.), mejorar y modernizar el comercio ambulante es una medida eficiente para el desarrollo comercial de Andalucía. El número total de mercadillos está por encima de los 800, los cuales computan un total de casi 32.000 puestos de venta. Además, 670 de los 778 municipios andaluces, cuentan con al menos un mercadillo.

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

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

A día de hoy Andalucía cuenta con 13 Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y, en su caso, Navegación. Existe una por cada provincia, con sede en la capital de la misma, excepto en Jaén cuya Cámara se extinguió definitivamente en 2023, mientras que también tienen su corporación propia los términos municipales de Ayamonte (Huelva), Andújar y Linares (Jaén), Motril (Granada), y Jerez de la Frontera y los municipios del Campo de Gibraltar (Cádiz). Como entidad de coordinación y asistencia a todas ellas, se encuentra el Consejo Andaluz de Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Andalucía, con sede en Sevilla. A ello hay que añadir diferentes Delegaciones, Antenas, Plataformas de Desarrollo Territorial y Viveros de empresas que, en total, suman 95 Puntos de Atención al usuario (25.826 metros cuadrados).

En relación a la extinción de la Cámara Oficial de Comercio e Industria de Jaén, según Decreto 279/2023, de 13 de diciembre, cabe destacar que las funciones de la extinta Cámara de Jaén las desarrollarán las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Servicios de Andújar y Linares, tanto en cuanto no exista una nueva Cámara de Jaén.

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



que puedan repercutir en el empresariado andaluz.

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

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

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

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

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

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

La finalidad del programa presupuestario 76A "Ordenación y Promoción Comercial" es favorecer el aumento de la competitividad de las pymes comerciales y el emprendimiento en el sector del comercio mediante su plena incorporación a la economía digital y la mejora de la empleabilidad a través de una formación de calidad enfocada a que los trabajadores y empresarios de este sector puedan desempeñarse en entornos digitales, la potenciación del comercio ambulante y del comercio urbano a través de la cooperación empresarial, y favorecer la competitividad de la artesanía en Andalucía.

6.2 Objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del programa

OE.1 Favorecer la competitividad, modernización y puesta en valor del sector comercial andaluz

OO.1.1 Lograr una evolución positiva en el apoyo económico a las entidades del sector comercial durante el ejercicio presupuestario

Este objetivo se enfoca en la necesidad de ampliar el alcance de la intervención pública, asegurando que los recursos destinados a mejorar la competitividad y el emprendimiento comercial se distribuyan de manera



efectiva entre las entidades del sector comercial. Las actuaciones bajo este objetivo implican incentivos a ayuntamientos, asociaciones, cámaras de comercio y pymes, siempre con el fin de promover el crecimiento y la adaptación del sector a las nuevas realidades del mercado.

ACT.1.1.1 Subvenciones a ayuntamientos destinadas a la promoción, mejora y modernización en el ámbito del comercio

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

ACT.1.1.2 Subvenciones destinadas al asociacionismo en el sector del comercial

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

ACT.1.1.3 Subvenciones nominativas a las Cámaras de Comercio y al Consejo Andaluz de Cámaras

Estas subvenciones están destinadas a garantizar la eficacia de la actuación administrativa, la colaboración con organizaciones empresariales, programas de formación e información, la ordenación del territorio, actividades en comercio exterior, arbitraje y mediación, entre otras funciones de carácter público-administrativo. Se dirigen a financiar los gastos corrientes y de mantenimiento necesarios para el funcionamiento básico de las Cámaras y el Consejo Andaluz de Cámaras, siempre que no estén financiados por Fondos Europeos u otra financiación específica.

ACT.1.1.4 Convocatoria de ayudas que favorezcan la competitividad del sector comercial

Se trata de subvenciones, en régimen de concurrencia no competitiva, destinadas a mejorar la competitividad y la digitalización del sector comercial y artesano en Andalucía. Incluyen líneas de subvenciones para proyectos de modernización digital y de modernización y actualización de las pymes comerciales y artesanas.

OO.1.2 Aumentar la visibilidad y el reconocimiento público del sector comercial andaluz durante el ejercicio presupuestario

Este objetivo busca poner en valor y promocionar el sector comercial. Su consecución garantiza que los recursos y servicios diseñados para realzar la relevancia y fomentar la visibilidad del sector comercial logren un mayor alcance y utilización efectiva por parte de las diversas entidades destinatarias al incrementar la participación de estas entidades en los programas de difusión y promoción, asegurando que estas

actuaciones alcancen su meta de aumentar el conocimiento público sobre la excelencia y las fortalezas del comercio andaluz, lo cual es vital para estimular el crecimiento del comercio interior y promover la coherencia en las políticas sectoriales en el plazo anual.

ACT.1.2.1 Funcionamiento y coordinación de los órganos colegiados de participación

Esta actuación se refiere a la ejecución física de las actividades de gestión, soporte y funcionamiento de los órganos colegiados, estructuras esenciales para garantizar la cooperación, colaboración y participación activa de la Dirección General de Comercio con los diversos actores económicos y sociales. La actividad materializa los servicios necesarios para que estos órganos, como el Consejo Andaluz de Comercio, operen de manera efectiva durante el ejercicio presupuestario 2026. El foco está en el soporte técnico y administrativo que hace posible la celebración de reuniones y el cumplimiento de los calendarios.

ACT.1.2.2 Ejecución de eventos y campañas estratégicas para el reconocimiento y la promoción del comercio interior

Esta actuación se refiere a la ejecución física de las actividades planificadas que la Dirección General de Comercio llevará a cabo durante el ejercicio presupuestario 2026. Específicamente, esta actuación engloba la organización integral y celebración de los principales hitos de promoción previstos, incluyendo los Premios Andalucía del Comercio Interior y los Encuentros de Comercio. Además, comprende el diseño, contratación y lanzamiento de las campañas de promoción del comercio interior dirigidas a aumentar el conocimiento público y estimular su crecimiento.

OO.1.3 Consolidar la ordenación, el conocimiento y el crecimiento productivo del sector comercial en el ejercicio presupuestario

La consecución de este objetivo asegura que la planificación y ordenación comercial generen un entorno favorable para el crecimiento del sector. Este objetivo se define por la estabilización del entorno operativo y la generación de conocimiento estratégico. Se centra en garantizar la existencia de un marco regulatorio estructurado y la profundización en la comprensión del sector comercial.

ACT.1.3.1 Gestión integral del marco normativo, el cumplimiento sectorial y la producción de estudios técnicos

Esta actuación se refiere a la ejecución física del conjunto de actividades esenciales que se llevan a cabo durante el ejercicio presupuestario para potenciar una ordenación comercial equilibrada y sostenible en el ámbito autonómico. La actividad se centra en tres pilares de gestión:

- Ordenación y Marco Regulatorio: Se gestiona la aplicación y el seguimiento de la normativa autonómica, incluyendo el impulso y la adecuación de las ordenanzas municipales en materia de comercio a dichas directrices, y la tramitación del Reconocimiento de Centro Comercial Abierto de Andalucía (CCA)
- Control y Cumplimiento: Implica el ejercicio de la potestad inspectora y sancionadora de la Junta de Andalucía, mediante la elaboración y desarrollo de los Planes de Inspección Comercial anuales (o extraordinarios), para asegurar la equidad en las actividades. También comprende la tutela administrativa de las Cámaras de Comercio, Industria y Navegación, ejerciendo las potestades administrativas correspondientes para fortalecer la gobernanza.
- Generación de Conocimiento: Incluye la realización de estudios y trabajos técnicos para sustentar la planificación estratégica efectiva del sector, asegurando la comprensión profunda de la realidad comercial.



OE.2 Favorecer la competitividad, modernización y puesta en valor del sector artesanal andaluz

OO.2.1 Lograr una evolución positiva en el apoyo económico a las entidades del sector artesanal durante el ejercicio presupuestario

Este objetivo se centra en proporcionar apoyo directo para fortalecer y desarrollar el sector artesanal andaluz, fomentando el asociacionismo y la modernización mediante la concesión de ayudas, buscando no solo modernizar el sector y hacerlo más competitivo en el ámbito digital, sino también asegurar su sostenibilidad a largo plazo, fomentar el empleo y el emprendimiento, y preservar el rico patrimonio cultural que la artesanía representa en Andalucía. El cumplimiento de este objetivo garantiza la disponibilidad de recursos crecientes para fortalecer y desarrollar el sector artesanal andaluz.

ACT.2.1.1 Ayudas para la modernización y digitalización de pymes artesanas

Concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia no competitiva, destinadas a mejorar la competitividad y la digitalización de las pequeñas y medianas empresas (pymes) artesanas en Andalucía. Esto incluye líneas de subvenciones para proyectos de modernización digital y actualización de pymes artesanas.

ACT.2.1.2 Ayudas para impulsar el asociacionismo artesanal

Convocatoria de subvenciones destinadas a promover el asociacionismo y las relaciones de cooperación entre las empresas del sector de la artesanía, incluyendo a asociaciones, federaciones y confederaciones, buscando que el asociacionismo sirva como medio para obtener ventajas que repercutan en la mejora de la competitividad del sector artesanal.

OO.2.2 Maximizar la efectividad de las acciones de promoción y valorización en el sector artesanal en el ejercicio presupuestario

Este objetivo busca poner en valor y promocionar el sector artesanal andaluz. Su consecución se centra en el resultado de las políticas de difusión, asegurando que las acciones planificadas por la Dirección General no solo se ejecuten, sino que obtengan el rendimiento deseado. El objetivo es aumentar el grado de efectividad que tienen las actividades de promoción y valorización, midiendo su éxito en la capacidad de atraer participantes en relación con la actividad planificada. Alcanzar esta máxima efectividad en las acciones de promoción es conseguir la difusión, visibilización y el reconocimiento de la artesanía de Andalucía, de sus profesionales y de su valor cultural y económico. Esto cumple el propósito de fomentar el aprecio, consolidar la imagen del sector y afianzar su presencia en mercados, lo cual contribuye decisivamente a establecer una artesanía avanzada y sostenible.

ACT.2.2.1 Funcionamiento y coordinación de los órganos colegiados de participación en materia de artesanía

Esta actuación se refiere a la ejecución física del conjunto de actividades y recursos necesarios para garantizar el correcto funcionamiento y la participación institucional en el ámbito de la artesanía. La actividad principal se centra en la gestión, soporte logístico y técnico de la Comisión de Artesanía de Andalucía, al ser este un órgano colegiado consultivo y de asesoramiento cuya operatividad se materializa a través de sus sesiones. La ejecución de esta actuación comprende los servicios que posibilitan la convocatoria, preparación y realización de las sesiones de dicho órgano colegiado, asegurando que se cumpla su función de cooperación, colaboración y participación con diferentes organismos e instituciones públicas y privadas.



ACT.2.2.2 Actividades de difusión y promoción de la artesanía y sus figuras de reconocimiento

Desarrollo de actividades de difusión y promoción de la artesanía vinculadas a los planes estratégicos de la Dirección General de Comercio orientadas a fomentar el conocimiento de la artesanía por parte de la sociedad, potenciar el desarrollo y difusión del sector, mejorar la comercialización de productos artesanos, y reconocer a quienes contribuyen a su desarrollo. Entre ellas destacan:

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

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

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

Participación en FITUR y otras ferias nacionales e internacionales de artesanía.

OO.2.3 Potenciar la consolidación estructural y el crecimiento del sector artesanal en el ejercicio presupuestario

La finalidad es lograr la transformación y mejora estructural del sector artesanal. La consecución de este objetivo de ordenación y facilitación administrativa se traduce directamente en una mayor incorporación de nuevos actores al sector, evidenciada por un aumento en las inscripciones. Este aumento es un resultado claro de políticas efectivas que fomentan la competitividad, la modernización y la valorización de la artesanía.

ACT.2.3.1 Gestión y actualización del Registro de Artesanía de Andalucía

Esta actuación facilita el reconocimiento oficial de las personas artesanas y sus organizaciones, lo cual es necesario para acceder a beneficios, reconocimientos y ayudas de la Junta de Andalucía. Incluye las siguientes actividades:

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

Carta de Maestro y Maestra Artesana. El documento que reconoce la distinción de Maestro o Maestra



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

ACT.2.3.2 Elaboración de estudios y trabajos técnicos para la planificación estratégica y modernización artesanal

Realización de estudios y trabajos técnicos de carácter no inventariable para la planificación estratégica en materia de artesanía, incidiendo en la toma de decisiones para las políticas públicas en materia artesanal. También se contempla la creación de mapas interactivos como el Mapa interactivo para visualizar las Zonas y Puntos de Interés Artesanal y la actualización del inventario fotográfico de personas artesanas.

ACT.2.3.3 Declaración, revisión y revocación de las Zonas y Puntos de Interés Artesanal

Esta actuación se refiera al conjunto de actividades que se ejecutan para llevar a cabo los procedimientos de declaración, revisión y, en su caso, revocación de dos figuras clave. Se define como Zona de Interés Artesanal el territorio formado por agrupaciones municipales, términos municipales o parte de los mismos, si concurren en ellos especiales características de producción o comercialización de productos artesanos o de concentración de talleres artesanos. Por otro lado, se entiende por Punto de Interés Artesanal aquel determinado local o taller, o número de locales o talleres en los que concurran especiales características de producción o comercialización de productos artesanos andaluces, aunque no se sitúen en una zona de concentración de talleres.

La ejecución efectiva y materialización de estas declaraciones administrativas otorga una serie de prestaciones directas para las entidades reconocidas, entre los que se destacan: la identificación pública de los talleres con el distintivo concebido para tal finalidad; la inclusión de los mismos en las publicaciones y guías oficiales de artesanía y de turismo que publique la Administración de la Junta de Andalucía; y la posibilidad de participación en aquellos encuentros feriales que sean organizados por la Consejería competente en materia de artesanía

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

OO.3.1 Reducir la brecha de género en la participación y representación de ambos sectores en el ejercicio presupuestario

La consecución de esta meta se materializa en reducir las desigualdades de género en ambos sectores, lo cual se evidencia en la mejora de la ocupación femenina y la reducción de la brecha de género en la incorporación formal de nuevos actores. Este resultado se logra al garantizar la participación y el liderazgo femenino en estructuras de gobernanza, contribuyendo a: influir en las políticas sectoriales desde una perspectiva de igualdad, lo que a su vez impulsa la mejora de la ocupación femenina.

Afección en la igualdad de género

Este objetivo es clave porque busca abordar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres. Su propósito es detectar impactos diferenciados y asegurar la promoción de oportunidades equitativas, siendo una perspectiva transversal esencial en la planificación presupuestaria.



ACT.3.1.1 Asegurar la permanencia de una representación equitativa y significativa de mujeres en los órganos de dirección y asesoramiento

Asegurar la permanencia de una representación equitativa y significativa de mujeres en los órganos de dirección y asesoramiento del sector comercial y artesanal, incluyendo el Consejo Andaluz de Comercio y la Comisión de Artesanía de Andalucía.

Afección en la igualdad de género

Al garantizar esta participación activa en la gobernanza sectorial, se busca incidir directamente en el diseño y la implementación de políticas y medidas que respondan a las variaciones y necesidades detectadas en la situación general de la igualdad de género, la ocupación femenina y la brecha de género.