



**CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO
AUTÓNOMO**



1. COMPETENCIAS DE LA SECCIÓN

1.1 Competencias de la sección

Son competencias de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, de conformidad con el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, y según Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, las siguientes materias:

a) La coordinación y el impulso de las políticas activas de empleo y de intermediación laboral atribuidas por el artículo 3 de la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo, y en particular:

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

2.º El fomento del empleo y de su calidad y estabilidad.

3.º La promoción y el desarrollo del empleo local, atendiendo a las necesidades específicas de cada territorio y en coordinación con las Administraciones Locales, así como el seguimiento del Programa de Fomento del Empleo Agrario.

4.º 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 relativas a materias que son competencia de esta Consejería.

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

c) La prevención de riesgos laborales, la seguridad y bienestar laboral, 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 bienestar laboral, 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 laboral, 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.

1.2 Estructura de la sección

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

- Viceconsejería.

- Secretaría General de Empleo y Trabajo Autónomo.



- Secretaría General de Ordenación de la Formación.
- Secretaría General Técnica.
- Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral.
- Dirección General de Trabajo Autónomo y Economía Social.
- Dirección General de Formación Profesional para el Empleo.

Están adscritos a la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo las siguientes entidades:

- El Servicio Andaluz de Empleo.
- El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.
- Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza.

2. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LA SECCIÓN

La Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo tiene vigentes en la actualidad la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Agenda por el Empleo 2014-2020.

Durante el mes de marzo de 2019 se ha iniciado el proceso de definición del "Plan Director para la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo" como instrumento de planificación estratégica que permita establecer y definir las líneas básicas de actuación sobre las que deben asentarse las políticas a ejecutar en el ámbito de esta Consejería y con el objetivo general de reducir el desempleo y mejorar las políticas de formación. Todo ello bajo el principio de gestión de las políticas orientadas a la consecución de resultados y a la consecución de los hitos previstos en las mismas. Dicho Plan Director determinará, por tanto, la relación de estrategias y/o políticas públicas a ejecutar en orden a reducir el desempleo, incrementar la estabilidad en el empleo, fomentar y poner en marcha una política de formación más moderna que asegure que los fondos llegan a los destinatarios identificados como receptores de las acciones formativas, mejorar la empleabilidad de la población activa de la región con apoyo de una mayor colaboración público privada, así como fomentar el trabajo autónomo. La consecución de los objetivos anteriores necesariamente deberán contar con el desarrollo de las correspondientes herramientas tecnológicas que permitan un mejor tratamiento de los datos de cara a conseguir una más eficiente toma de decisiones, una optimización de los procesos de gestión de prestación de los servicios por parte de la Consejería y la mayor dotación de habilidades y capacidades del personal que desarrolla sus funciones en el ámbito de la misma.

La definición de este Plan permitirá, de esta forma, contar con la información de base para el desarrollo de la correspondiente planificación sectorial en los ámbitos competencia de esta Consejería.

3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA SECCIÓN

OE.1 REFORZAR LOS MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN DE LOS AGENTES ECONÓMICOS Y SOCIALES

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.

OE.2 FOMENTAR LA INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN EN MATERIA SOCIOECONÓMICA Y EN IGUALDAD DE GÉNERO

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



OE.3 AUMENTAR LA EFICIENCIA DE LOS RECURSOS HUMANOS, ECONÓMICOS Y MATERIALES

ADSCRITOS AL ÁMBITO DE LA CONSEJERÍA

Dar soporte informático, jurídico, económico y material a los distintos órganos gestores de la Consejería y gestionar los recursos asignados para este cometido con el mayor nivel de eficiencia y eficacia, contribuyendo de esta forma de manera directa a que los distintos centros directivos puedan a su vez conseguir los objetivos establecidos en sus programas presupuestarios.

OE.4 GARANTIZAR LA IGUALDAD EN EL ACCESO A LOS SERVICIOS GESTIONADOS EN EL ÁMBITO DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

Promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres, impulsando, coordinando e integrando la perspectiva de igualdad de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, y en la planificación, gestión y evaluación de las políticas en todos los ámbitos de actuación, con objeto de eliminar los efectos discriminatorios y las desigualdades que puedan persistir.

OE.5 GARANTIZAR LA TRANSPARENCIA EN EL ACCESO A LOS SERVICIOS GESTIONADOS EN EL ÁMBITO DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

Promover e impulsar la transparencia en el ámbito de la Consejería como instrumento para facilitar el conocimiento por la ciudadanía de la actividad de los poderes públicos y de las entidades con financiación pública.

OE.6 MEJORAR LAS RELACIONES LABORALES EN SUS VERTIENTES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS E IMPULSAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

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

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deben de 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 los representantes de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

OE.8 IMPULSAR QUE LAS EMPRESAS ADOPTEN POLÍTICAS REALES DE CONCILIACIÓN QUE BENEFICIEN A LAS PERSONAS TRABAJADORAS

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

OE.9 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.10 IMPULSAR LA FLUIDEZ Y SEGURIDAD JURÍDICA DE LOS PROCESOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA RENOVACIÓN DE LOS CONVENIOS



Impulsar la fluidez y seguridad jurídica de los procesos de negociación y fomentar la adaptación y renovación de los contenidos de los convenios colectivos a la nueva realidad sociolaboral, en aras de potenciar la dinamización de la negociación colectiva andaluza.

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.

OE.11 POTENCIAR LA DIVULGACIÓN E INVESTIGACIÓN EN MATERIA SOCIOLABORAL

Se potenciarán las medidas de divulgación e investigación en materia sociolaboral, que contribuyan a la mejora del conocimiento en dicho ámbito 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.12 INCREMENTAR LA EFICIENCIA DEL SERCLA PARA LA CANALIZACIÓN PACÍFICA DE LA CONFLICTIVIDAD LABORAL

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

OE.13 MEJORAR LOS RECURSOS Y CONDICIONES DE LOS TRABAJADORES 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 el empleo de calidad, lo que se traduce en su mayor impacto en términos de inserción y de mejora en el rendimiento en el puesto de trabajo.

OE.14 PROMOVER LA IGUALDAD EFECTIVA EN EL ACCESO A LA FORMACIÓN PROFESIONAL POR EL EMPLEO

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

OE.15 FACILITAR A LA CIUDADANÍA EL ACCESO IGUALITARIO A ESTANCIAS VACACIONALES

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

OE.16 FINANCIACION DE ESTRATEGIAS DEL SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

Dotación de las transferencias de crédito que financian las estrategias y políticas de gastos de la Agencia



Especial Servicio Andaluz de Empleo.

OE.17 FOMENTAR EL TRABAJO AUTÓNOMO EN IGUALDAD

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

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

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

OE.18 IMPULSAR LA ECONOMÍA SOCIAL EN ANDALUCIA 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.19 DESARROLLAR EL SISTEMA ANDALUZ DE EMPRENDIMIENTO Y LA INNOVACIÓN SOCIAL EN ANDALUCÍA

Crear el entorno adecuado que favorezca el inicio y la consolidación de la actividad emprendedora y la innovación social en Andalucía, con especial atención al ámbito rural.

OE.20 ADAPTAR LA MISION DE ANDALUCIA EMPRENDE A LAS NUEVAS NECESIDADES EMPRENDEDORAS

Se inicia en el ejercicio 2019 un periodo del análisis de la eficacia y eficiencia de la Fundación en el cumplimiento de sus fines, así como de su impacto en la economía andaluza en términos de indicadores de resultado, con objeto de que Andalucía Emprende preste sus servicios desde un enfoque adaptado a las necesidades de la ciudadanía andaluza que requiere una simplificación de los trámites y procedimientos, mayor agilidad y especialización de los servicios. Se trata de buscar la excelencia en la prestación de servicios innovadores y avanzados a las personas y proyectos emprendedores, con especial atención a las iniciativas de trabajo autónomo que requieren, aún más, de una atención de servicio público de calidad, prestando en todo momento un acompañamiento integral, personalizado y especializado para cada iniciativa emprendedora.

4. ESTRUCTURA ECONÓMICA DEL GASTO

4.1 Breve explicación de la estructura del gasto

En la estructura presupuestaria de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, hay que destacar que los créditos destinados a la financiación de Operaciones Corrientes superan en un 27% a los créditos destinados a financiar Operaciones de Capital.

Por otro lado, y en el marco de los créditos destinados a operaciones corrientes, es relevante que el 37,9% de los mismos se corresponden con Transferencias Corrientes del capítulo 4, que contienen los recursos



presupuestarios destinados a financiar las ayudas sociolaborales, los gastos corrientes previstos subvencionar en las convocatorias de fomento del trabajo autónomo, la economía social, así como las convocatorias de formación profesional para el empleo. Asimismo, y dentro de los créditos destinados a Operaciones de Capital, el 33,4% de los mismos se corresponden con Transferencias de Capital del capítulo 7, que contienen los recursos presupuestarios destinados a financiar los gastos de inversión previstos subvencionar a través de las convocatorias de trabajo autónomo, economía social y formación profesional para el empleo.

Capítulos	2019	%
1 GASTOS DE PERSONAL	111.704.982	21,4
2 GTOS.CORRIENTES BIENES Y SERV.	21.995.805	4,2
3 GASTOS FINANCIEROS	92.500	
4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	197.949.362	37,9
5 FONDO DE CONTINGENCIA		
Operaciones Corrientes	331.742.649	63,5
6 INVERSIONES REALES	16.143.754	3,1
7 TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	174.338.612	33,4
Operaciones de Capital	190.482.366	36,5
OPERACIONES NO FINANCIERAS	522.225.015	100,0
8 ACTIVOS FINANCIEROS		
9 PASIVOS FINANCIEROS		
OPERACIONES FINANCIERAS		
TOTAL	522.225.015	100,0

4.2 Resumen de las partidas cuantitativamente más importantes

Las partidas de gastos más relevantes por su cuantía están presupuestadas en los capítulos 4 y 7 de la Sección, y corresponden a los siguientes Programas y conceptos económicos:

Programa 31C en el concepto económico 480 cuyos créditos van destinados a financiar las ayudas sociolaborales reguladas en el Decreto-Ley 4/2012, de 16 de octubre, de medidas extraordinarias y urgentes en materia de protección sociolaboral a ex-trabajadores y ex-trabajadoras andaluzes afectados por procesos de reestructuración de empresas y sectores en crisis, lo que ha propiciado la atención a los colectivos de ex-trabajadores y ex-trabajadoras que, por sus dificultades de acceso al mercado de trabajo, han necesitado de protección sociolaboral.

Programa 32D en los conceptos económicos 460, 473 y 483, cuyos créditos van destinados a financiar acciones formativas destinadas a trabajadores desempleados, para facilitarles su inserción o reinserción en el mercado de trabajo. Concretamente se ha previsto la convocatoria en el 2019 de líneas de subvenciones, así como el mantenimiento de becas y ayudas dirigidas a dicho colectivo. Por otro lado, y dentro del concepto económico 483 también se ha previsto créditos para atender actuaciones y medidas dirigidas al colectivo de trabajadores ocupado que mejoren su empleabilidad a través de la mejora de su capacidad profesional proporcionándoles los conocimientos y las prácticas adecuados a las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.

Programa 72C en los conceptos económicos 471, cuyos créditos van destinados a nuevas medidas de estímulo a la creación y consolidación del trabajo autónomo en Andalucía. Asimismo, también se han presupuestado créditos dirigidos a estas medidas en el concepto económico 778 de este Programa presupuestario, concretamente tienen por objeto la estabilización de la iniciativa emprendedora en empresas de trabajo autónomo, promover el emprendimiento de segunda oportunidad, promover la participación en acciones formativas para la capacitación profesional de la persona trabajadora autónoma y estímulo a la innovación en las personas trabajadoras



autónomas, promover el relevo generacional en el trabajo autónomo así como su consolidación empresarial mediante el impulso y apoyo de procesos de transmisión y continuidad de actividades empresariales y profesionales consolidadas.

Por otra parte, el programa 72C en los conceptos económicos 744, el crédito va destinado a financiar las actividades emprendedoras y autoempleo dentro del marco de la Iniciativa Territorial Integrada para la provincia de Cádiz. Por último, y dentro del concepto económico 444, los créditos presupuestados van dirigidos a promocionar la cultura y actividad emprendedora y autoempleo en toda Andalucía a través de la red territorial de centros apoyo al desarrollo empresarial (CADE), así como para la reducción de la brecha de género entre emprendedores.

5. PRINCIPALES NOVEDADES RESPECTO AL PRESUPUESTO VIGENTE

En el ámbito de competencias de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral se ha previsto una ampliación de la temporada de apertura en 2019 en la red de residencias de tiempo libre.

El Consejo Económico y Social ha renovado su 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. Asimismo ha firmado un Convenio Marco de Colaboración con el Real Instituto Elcano, 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.

En el ámbito de competencias del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales(CARL) se prevé la puesta en marcha del Plan de apoyo del CARL a la Negociación Colectiva Andaluza. Durante el año 2018 se ha ido ultimando el mencionado Plan, fruto del diálogo social retomado y como contenido propio de una de las cuatro mesas técnicas creadas a partir de la constitución de la Mesa por la Calidad y la Dignidad en el Empleo, que articula de manera integrada servicios ya consolidados y propuestas de acciones novedosas a desarrollar. Dicho Plan se estructurará en torno a seis ejes de actuación que abarcarán los distintos aspectos en los que se desarrolla la negociación colectiva. Contendrá así mismo 91 medidas de apoyo y actuaciones a ofrecer a las comisiones negociadoras de convenios colectivos sectoriales existentes en Andalucía y sus correspondientes comisiones paritarias.

La Dirección General de Trabajo Autónomo y Economía Social ha previsto la puesta en marcha de una línea de ayuda en el marco de un nuevo proyecto normativo dirigido al estímulo para la creación y consolidación del trabajo autónomo en Andalucía.

6. COMENTARIOS A LA ESTRUCTURA FUNCIONAL DEL GASTO

El gasto de la Sección se estructura funcionalmente en los siguientes programas:

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

12J Dirección y Servicios Generales de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, cuya gestión es competencia de la Secretaría General Técnica y la Viceconsejería.

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

31M Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, gestionado por el propio Consejo.

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



Profesional para el Empleo.

32L Empleabilidad, Intermediación y Fomento de Empleo, a través de este programa se gestionan las transferencias al Servicio Andaluz de Empleo, que son competencia de la Secretaría General de Empleo y Trabajo Autónomo.

44J Administración y Gestión del Servicio de Tiempo Libre, cuya gestión es competencia de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral.

72C Trabajo Autónomo y Economía Social, cuya gestión es competencia de la Dirección General de Trabajo Autónomo y Economía Social, y de la Secretaría General de Empleo y Trabajo Autónomo que gestiona las transferencias a la Fundación Andalucía Emprende.

Programa		2019	%
11F	ASESORAMIENTO EN MATERIA ECONÓMICA Y SOCIAL	1.808.951	0,3
12J	D.S.G. EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO	56.519.026	10,8
31C	SEGURIDAD, SALUD Y RELACIONES LABORALES	104.034.208	19,9
31M	CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES	3.410.850	0,7
32D	FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO	241.084.031	46,2
44J	ADMON. Y GESTIÓN DEL SERVICIO DE TIEMPO LIBRE	18.955.344	3,6
72C	TRABAJO AUTÓNOMO Y ECONOMÍA SOCIAL	96.412.605	18,5
TOTAL		522.225.015	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, este es: la elaboración de informes y dictámenes con carácter preceptivo sobre los anteproyectos de leyes o proyectos de decretos que regulen materias socioeconómicas y laborales) destacan:

-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 a la demanda expresada por los agentes económicos y sociales de permitir un conocimiento detallado de esta situación.

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 paritaria, por mandato de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Concretamente el porcentaje de consejeras titulares actualmente es del 44,11% y el de suplentes del 52,77%. Además, debe señalarse que se está en pleno proceso de renovación del mandato de los miembros del Consejo, por expiración del plazo legalmente establecido, y que todas las organizaciones que forman parte del mismo y los entes que designan a parte de sus miembros, son conscientes de que las designaciones que propongan serán paritarias.

Dentro de los cometidos legales y reglamentariamente asignados, en lo que va de ejercicio 2019, han tenido entrada en el CES de Andalucía, dos solicitudes de dictamen (1 anteproyecto de ley y 1 proyecto de decreto), cifra que está en la media respecto a nuestra actividad de ejercicios anteriores y que lógicamente va en relación directa con la actividad normativa del Gobierno andaluz. Para el ejercicio 2019 se espera que en las reuniones del Consejo de Gobierno en las que se apruebe iniciar el proceso de elaboración de nuevas normas autonómicas con contenido económico, social o laboral, se incluya, como ha venido haciéndose hasta el momento, al Consejo



como uno de los órganos a los que habrá que consultar de manera preceptiva.

En la elaboración de los dictámenes hasta el momento, destaca el elevado volumen de los mismos llevado a cabo por las consejeras que forman parte del pleno, resaltando asimismo el alto número de observaciones propuestas por el CES que han sido atendidas por las Consejerías solicitantes.

Por otra parte, y siguiendo también los preceptos legales y reglamentarios que así lo establecen, en el ejercicio 2019, se va a elaborar y posteriormente publicar la Memoria anual de actividades 2018 y se está en proceso de elaboración, para su posterior edición, del Informe sobre la Situación Socioeconómica de Andalucía 2018. 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, se trata de un Informe que los agentes económicos y sociales que conforman el CES de Andalucía demandan y que es objeto de un profundo debate para alcanzar una visión consensuada de todos los grupos, como se pone de manifiesto con la aprobación por unanimidad de dicho informe en todos los casos desde que se inició su elaboración en el año 2.000. La originalidad y distinción del mismo radica en que 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. Incluye en este último ejercicio, además de un resumen ejecutivo como viene siendo habitual, un documento de consideraciones y propuestas complementarias al mismo y en el que este Consejo hace una serie de pronunciamientos sobre la economía internacional y el fortalecimiento de la economía andaluza.

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

Además, está previsto que se celebren, a lo largo de este ejercicio, jornadas de reflexión y debate sobre temas de actualidad en nuestra Comunidad Autónoma, a determinar por la Comisión Permanente del Consejo.

También se ha continuado con la asistencia a encuentros y foros, a distintos niveles de participación, de interés socioeconómico, como es la Red Transnacional Atlántica (RTA), organización que aglutina a diferentes instituciones representativas de los agentes económicos y sociales de las regiones europeas atlánticas. Para 2019 está prevista la elaboración de un nuevo informe sobre su incidencia en las regiones de la fachada atlántica, y la participación en las reuniones previstas de la citada Red.

En la misma línea de actuación, se ha participado activamente en la puesta en funcionamiento del Protocolo de Colaboración para los CESS de Andalucía, Castilla-León, Extremadura y Galicia, 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.

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

El Consejo tiene previsto, durante 2019, continuar y profundizar esta línea de actuación, aumentando el número de convenios firmados.

También hay que resaltar que en el marco de colaboración con distintas instituciones andaluzas, para la realización de estudios, informes o documentos, a través de fórmulas como los Convenios de colaboración con las Universidades andaluzas para la realización de prácticas externas curriculares de alumnos en este Consejo, se han renovado los Convenios de colaboración con las Universidades de Sevilla y Pablo de Olavide. Este tipo de



actividad no tiene repercusión en los créditos del programa de gasto del órgano ya que son actividades que este Consejo aborda con recursos propios.

Continuando con esta línea de trabajo se ha renovado también 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.

Asimismo se ha firmado un Convenio Marco de Colaboración con el Real Instituto Elcano, para promover cauces estables de relación y participación, potenciar el conocimiento de sus respectivas actividades, prestándose información y ayuda recíprocas, y estrechar relaciones mutuas aunando esfuerzos.

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

6.2 Objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del programa

OE.1 REFORZAR LOS MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN DE LOS AGENTES ECONÓMICOS Y SOCIALES

OO.1.1 Servir de órgano colegiado de carácter consultivo del Gobierno de la Comunidad Autónoma

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 según el mandato del artículo 4.1 de la Ley 5/1997

En base al 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

En base a los apartados 2, 3 y 4 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, puede 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 Servir de cauce de participación y diálogo social

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



ACT.1.2.1 Programación de jornadas de reflexión y debate

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

ACT.1.2.2 Ampliación del marco de colaboración con entidades

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

OE.2 FOMENTAR LA INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN EN MATERIA SOCIOECONÓMICA Y EN IGUALDAD DE GÉNERO

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

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 Convocar el Premio anual de Investigación

Convocatoria del Premio anual de Investigación

ACT.2.1.2 Editar las publicaciones generadas en el Consejo

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

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

Refuerzo de la presencia activa en las redes sociales: Durante 2019 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

OO.2.2 Incorporar la perspectiva de género a las actuaciones del Consejo



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

ACT.2.2.1 Análisis de la normativa dictaminada desde la perspectiva de género

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

ACT.2.2.2 Proposición de observaciones para reforzar la igualdad de género en la normativa andaluza

Hacer propuestas para que las normas analizadas contribuyan a la igualdad de género, mediante cláusulas o artículos en los que se propongan medidas o se eliminen comportamientos con lo que refuercen la igualdad entre hombres y mujeres

PROGRAMA 12J- D.S.G. EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

6.1 Diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública

Las unidades administrativas que integran los centros directivos de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo requieren, para el desempeño de sus funciones dirigidas a la ejecución de las políticas públicas que tienen encomendadas, de las adecuadas condiciones en su entorno laboral. En este contexto, la Viceconsejería y Secretaría General Técnica son los órganos competentes para la coordinación de los recursos disponibles, así como de la dotación de aquellos recursos materiales, personales y económicos que aseguren esas condiciones adecuadas a las áreas de personal, administración general y contratación, legislación, informática y presupuestaria, y a las unidades de igualdad y transparencia, todas ellas gestionadas por este programa.

El contexto económico actual determina dar continuidad a las medidas de austeridad y reorganización de los gastos corrientes y de inversión dirigidos a atender los servicios generales necesarios para el funcionamiento de las sedes administrativas centrales y provinciales adscritas a la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, por ello se ha incluido como objetivo estratégico el logro de la eficiencia de los recursos asignados a nuestra Consejería, lo que se traduce en objetivos y actividades a corto plazo tendentes a la economía y la provisión eficiente de los recursos, al aumento de la productividad de los recursos humanos y al establecimiento de unas condiciones laborales que propicien la conciliación de la vida laboral y familiar del personal.

Asimismo, a través de este programa se gestionan los servicios vinculados a la provisión de información y atención a la ciudadanía, en ejecución del mandato de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía y de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, en este ámbito nos hemos propuesto como objetivos estratégicos o a largo plazo, el garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la transparencia en el acceso de la ciudadanía a los servicios e información gestionados por nuestra Consejería.

6.2 Objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del programa

**OE.1 AUMENTAR LA EFICIENCIA DE LOS RECURSOS HUMANOS, ECONÓMICOS Y MATERIALES
ADSCRITOS AL ÁMBITO DE LA CONSEJERÍA**

OO.1.1 Impulsar gestión presupuestaria de gasto e ingresos con criterios de eficacia y eficiencia

Orientar y coordinar la gestión económica y presupuestaria de los centros directivos, tanto en materia de gastos como de ingresos, en el marco de la normativa aplicable así como de criterios de eficiencia en la



gestión de los créditos consignados para la consecución de sus objetivos y realización de las actuaciones previstas para cada ejercicio económico.

ACT.1.1.1 Seguimiento y control del presupuesto

Tareas dirigidas a la elaboración del presupuesto, seguimiento y evaluación de la ejecución de los créditos que son gestionados por los centros directivos o servicios periféricos adscritos a esta Consejería.

ACT.1.1.2 Gestión del gasto e ingreso

Tareas dirigidas a la mejora de la gestión del gasto e ingreso en el ámbito de competencias de la consejería, así como desconcentración de crédito y propuestas de modificaciones presupuestarias requeridas por los centros directivos o servicios periféricos adscritos a esta Consejería.

OO.1.2 Asesorar jurídicamente, coordinar e informar actividades normativas, tramitar recursos y resol. administrativas y judiciales

Asesoramiento jurídico y coordinación en la petición de informes requeridos para la tramitación normativa en el ámbito de competencias de los centros directivos adscritos a la Consejería, así como coordinar la comunicación con los órganos judiciales, tramitar y resolver recursos administrativos, así como tramitar y elaborar distintas resoluciones administrativas y judiciales.

ACT.1.2.1 Tramitación de recursos, resoluciones administrativas, exptes responsabilidad patrimonial y exptes judiciales

Coordinación de todos los trámites de carácter general vinculados a los recursos, resoluciones administrativas, expedientes de responsabilidad patrimonial y expedientes judiciales

ACT.1.2.2 Elaboración de informes jurídicos y tramitación de normas de carácter general de la junta de andalucía y otras aapp

Ejecución de todos los trámites vinculados a la evacuación de informes jurídicos así como de todos aquellos que se requieran para la elaboración de normativas reguladoras en el ámbito de competencias de la Consejería.

OO.1.3 Mejorar la planificación, gestión y coord. de la formación del personal y fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral

Gestión del personal de esta Consejería, mediante tareas de planificación y coordinación que contribuyan a la eficacia y la eficiencia en el desempeño de las funciones que tienen asignados los efectivos adscritos a la consejería.

Programación de actividades formativas dirigidas al perfeccionamiento y capacitación del personal adscrito a los diferentes centros directivos de la consejería, así como el fomento y la promoción de la conciliación de la vida laboral y familiar de dicho personal.

ACT.1.3.1 Cursos de formación y perfeccionamiento del personal y conciliación de la vida familiar y laboral del personal

Realización de todos los trámites que favorezcan la participación del personal en cursos de formación y



perfeccionamiento

ACT.1.3.2 Gestionar permisos e incidencias del personal relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral

Realización de todos los trámites vinculados a la tramitación de permisos e incidencias del personal relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral

OO.1.4 Proveer un servicio integral TIC a la consejería

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

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

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

ACT.1.4.2 Dotación, gestión y mantenimiento de infraestructura soporte s.i. y puesto de trabajo

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

OO.1.5 Coordinación de la contratación administrativa y patrimonial de la consejería

Coordinación y homogeneización de las tareas vinculadas a la tramitación de los contratos administrativos solicitados por los centros directivos adscritos a la consejería, así como cualquier contrato de naturaleza administrativa o patrimonial vinculados a la gestión y prestación de servicios de carácter general y transversal de la Secretaría General Técnica.

ACT.1.5.1 Tramitación de contratos administrativos y patrimoniales

Gestión de contratos iniciados desde los distintos ámbitos de competencia de los centros directivos adscritos a la consejería, así como de aquellos vinculados a los servicios generales prestados desde la Secretaría General Técnica

OE.2 GARANTIZAR LA IGUALDAD EN EL ACCESO A LOS SERVICIOS GESTIONADOS EN EL ÁMBITO DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

OO.2.1 Gestionar la Unidad de Género

Realización de actuaciones dirigidas a la inclusión de la igualdad de género

ACT.2.1.1 Realizar informes de observaciones a los informes de impacto de género

Realizar informes de observaciones desde la Unidad de Igualdad de Género a los informes de impacto de género de la normativa que se vaya a desarrollar

OE.3 GARANTIZAR LA TRANSPARENCIA EN EL ACCESO A LOS SERVICIOS GESTIONADOS EN EL ÁMBITO



DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

OO.3.1 Gestionar la Unidad de Transparencia

Coordinar todos los trámites dirigidos a dar una respuesta rápida y ajustada a los datos que obran en poder de los gestores implicados.

ACT.3.1.1 Gestionar las solicitudes de información pública en materia de Transparencia

Realizar todos los trámites necesarios para atender de forma rápida y rigurosa las solicitudes de información pública en materia de Transparencia

PROGRAMA 31C- SEGURIDAD, SALUD Y RELACIONES LABORALES

6.1 Diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública

Las relaciones laborales constituyen un instrumento fundamental a la hora de crear empleo. El refuerzo del diálogo social en las relaciones laborales y la negociación colectiva debe ser una línea de actuación fundamental para garantizar la adaptabilidad de las personas trabajadoras y las empresas a las oportunidades que ofrece el mercado laboral. La existencia de mecanismos para favorecer la estabilidad en el empleo así como la flexibilidad del mercado laboral para incentivar la contratación, si bien son necesarios, no son suficientes para paliar los efectos negativos de cualquier crisis, de ahí la necesidad de afrontar con perspectiva de conjunto y determinación situaciones compatibles con dar respuesta también a aquellos trabajadores y trabajadoras que han sufrido y continúan padeciendo las consecuencias de la exclusión de la actividad productiva.

Consciente de esta situación, la Agenda por el Empleo 2014-2020, instrumento de planificación global de la Junta de Andalucía para impulsar el crecimiento económico y el empleo, contempla el refuerzo del diálogo social en las relaciones laborales y la negociación colectiva como una línea de actuación fundamental para garantizar la adaptabilidad de las personas trabajadoras y las empresas a las oportunidades que ofrece el mercado laboral.

Asimismo, en la Agenda por el Empleo se contempla que para poder hablar de una Andalucía plenamente desarrollada es imprescindible incrementar la actividad productiva y el nivel salarial del colectivo de las mujeres, las cuales cuentan con especiales dificultades para la conciliación familiar. La corrección de esta carencia es fundamental para contar con una sociedad garante en igualdad y corresponsabilidad familiar, avanzada desde el punto de vista económico y global. Por ello, indefectiblemente, el sector público se configura como principal responsable en el incremento de políticas de igualdad para la calidad en la prestación de servicios públicos, modernizando con ello el sector económico y social, y orientando el gasto público a una mayor empleabilidad en la Comunidad Autónoma Andaluza. Y para actualizar este sector económico y social, y así potenciar la consecución de su desarrollo, la igualdad de género se presenta como un instrumento vertebrador para seguir garantizando el éxito de nuestro estado de bienestar.

En esta línea, podemos afirmar que la desigualdad de género es uno de los desafíos más apremiantes que enfrenta el mundo del trabajo actualmente. En relación a ello, los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) nos da a conocer los motivos por los que la mujer no participa en el mercado de trabajo. Así, en 2018, al igual que para años anteriores, el principal motivo para que una mujer que no trabaja no busque empleo es la dedicación a las tareas del hogar, causa citada por el 39,18% de las mujeres andaluzas inactivas (Fuente: La Mujer en el mercado de trabajo andaluz 2018. Observatorio Argos.).

Las modalidades de contratación temporal y a tiempo parcial conllevan un impacto desfavorable sobre trabajadores y trabajadoras, pero especialmente sobre las mujeres, ya que son mayoría entre las personas que acceden al empleo a través de este tipo de contrataciones, en las que las condiciones laborales son peores que en contratos indefinidos o jornada completa: imposibilidad de promoción, exclusión de determinados



complementos salariales o menos oportunidades de acceder a la formación, entre otros aspectos.

En nuestra Comunidad Autónoma, centrándonos exclusivamente en las trabajadoras por cuenta ajena, se observa como el 36,58% de las mujeres asalariadas están contratadas con carácter temporal, siendo por tanto la tasa de temporalidad femenina 1,38 puntos porcentuales superior a la masculina, cifrada en un 35,20%. (Fuente: La Mujer en el mercado de trabajo andaluz 2018. Observatorio Argos.).

La conclusión de todo ello es que la situación familiar de la mujer influye en su vida laboral y por ello es imprescindible seguir apostando por el desarrollo de medidas que favorezcan el acceso, permanencia y protección en el mercado de trabajo, así como impulsar actuaciones que favorezcan la conciliación, la corresponsabilidad familiar y un reparto equitativo de las tareas no retribuidas.

En cuanto al ámbito de la seguridad y salud laboral, en los últimos años se ha producido una evolución significativa de las condiciones de trabajo que demanda una respuesta específica para reducir las cifras de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. En este sentido, deben considerarse los recientes cambios registrados en el mercado laboral, que muestra evidentes signos de precarización tras los cambios normativos y coyunturales derivados de la crisis económica y que está sujeto a una rápida transformación con la aparición de nuevas modalidades de producción y prestación de servicios. Además, es necesario tener en cuenta la reactivación de la actividad económica en su conjunto y en particular en determinados sectores, como por ejemplo el sector de la construcción, así como la situación preventiva en Andalucía, en la que influyen aspectos propios como la atomización del tejido empresarial.

La Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022 apuesta por líneas de actuación innovadoras para dar respuesta a las dificultades descritas, como la introducción del enfoque de género en todas las propuestas que se realizan, la atención prestada a la pequeña y mediana empresa como componente mayoritario de nuestro tejido productivo, o la promoción de la coordinación de los recursos públicos como elemento indispensable para optimizar la intervención de las instituciones.

Hay que destacar entre otros aspectos el refuerzo de las actuaciones comprobatorias y de asesoramiento, el impulso a la prevención y reconocimiento de las enfermedades profesionales y las líneas de incentivos para empresas y autónomos enfocadas a promover la inversión en prevención de riesgos laborales. Se dedica también una atención especial a aspectos decisivos como la vigilancia de la salud, la mejora de la calidad de las actuaciones desarrolladas por las entidades especializadas en este sector, y las acciones de formación y sensibilización, dirigidas a empresas, trabajadores, personal técnico y a la sociedad andaluza en su conjunto.

Las actividades que desarrollan la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022 se agrupan en planes de actuación, aplicándose en el bienio 2019-2020 el II Plan de Actuación, cuya elaboración se está abordando en el seno del Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

6.2 Objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del programa

OE.1 MEJORAR LAS RELACIONES LABORALES EN SUS VERTIENTES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS E IMPULSAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

OO.1.1 PALIAR LAS CONSECUENCIAS DE LA EXCLUSIÓN DE LA ACTIVIDAD PRODUCTIVA Y CONTRIBUIR AL MANTENIMIENTO DE EMPLEO ESTABLE Y DE CALIDAD

Este objetivo se concreta en la articulación de 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. Con ello se propicia una renovación del mercado laboral andaluz compatible con la asistencia y atención a los colectivos de ex-trabajadores y ex-trabajadoras que, por sus dificultades de acceso al mercado de trabajo, han



necesitado de protección sociolaboral.

ACT.1.1.1 TRAMITACIÓN DE AYUDAS SOCIOLABORALES

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

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

OO.1.2 IMPULSAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA ALCANZAR LA MAYOR COBERTURA POSIBLE DE PERSONAS TRABAJADORAS Y EMPRESAS.

De conformidad con el marco que han venido estableciendo los sucesivos Acuerdos de Concertación Social suscritos por la Administración Autónoma y los agentes económicos y sociales, como organizaciones fundamentales en la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores y trabajadoras en Andalucía, se realiza una apuesta por propiciar el desarrollo de medidas dirigidas a potenciar y enriquecer la negociación colectiva y la acción sindical. Todo ello teniendo bien presente que la negociación colectiva constituye un instrumento fundamental para favorecer la adaptabilidad de las empresas a las necesidades cambiantes de la situación económica actual y para encontrar puntos de equilibrio entre la flexibilidad requerida por las empresas y la seguridad demandada por los trabajadores y trabajadoras.

ACT.1.2.1 REALIZACIÓN DE ACCIONES DE INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO PARA LA MEJORA DE LAS RELACIONES LABORALES

Se contempla 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 o la discriminación laboral entre otros temas. Asimismo, se contempla la realización de actuaciones de asesoramiento y defensa jurídica a trabajadores y trabajadoras y de asesoramiento a empresas para la mejora de la gestión preventiva.

OO.1.3 PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MARCO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

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

ACT.1.3.1 REALIZACIÓN DE CAMPAÑAS ESPECÍFICAS DE CONCIENCIACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

Se contempla fomentar la realización de campañas de concienciación por las organizaciones sindicales más representativas en materia de igualdad en el ámbito laboral, 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.

OE.2 PROMOVER ACTIVAMENTE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS, CONTRIBUYENDO A LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL

OO.2.1 FOMENTAR LA ELABORACIÓN DE DIAGNÓSTICOS Y LA IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN EMPRESAS

Con esta actuación se pretende fomentar la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad en empresas que cuenten con un número de personas trabajadoras de hasta 50 personas, ya que de superar esta cifra estarían obligadas por la normativa vigente a contar con un plan de igualdad.

Los planes de igualdad son un 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. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Con ello se pretende la detección de desigualdades por razón de género en las empresas y la implantación de medidas efectivas para su erradicación.

ACT.2.1.1 AYUDAS A EMPRESAS Y ENTIDADES LOCALES PARA LA IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD

Con esta actuación se contempla una convocatoria de ayudas a la que pueden concurrir empresas que cuenten con un número de personas trabajadoras de hasta 50 personas para la elaboración e implantación de diagnósticos y planes de igualdad, así como ayudas a la implantación de medidas derivadas de planes de igualdad en entidades locales.

Se contemplan como proyectos subvencionables tanto los que promuevan la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad en empresas que no cuenten con ellos anteriormente, como los que impliquen la revisión y reelaboración de diagnósticos y planes de igualdad preexistentes, estableciéndose en ambos casos como obligatorio tomar de referencia el modelo desarrollado por la Junta de Andalucía a través del Instituto Andaluz de la Mujer, modelo que tiene carácter abierto y público, y que incluye entre otros aspectos la inclusión de medidas en el área de selección y contratación, área de promoción profesional y desarrollo de carrera, área de formación continua, área de retribución, área de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y área de salud laboral. Es especialmente destacable que este modelo incluye la obligación de la participación de la representación del personal, por lo que entendemos que ello ayudará a que el plan de igualdad de la empresa se ajuste también a las necesidades demandadas por el personal.

Asimismo, destacar que la elaboración del necesario diagnóstico previo implica el análisis de la situación de la empresa en distintos aspectos, incluida la cuestión salarial y la detección de desigualdades entre mujeres y hombres, permitiendo ello que desde la propia empresa se adopten medidas correctoras a través del plan de igualdad.

OO.2.2 DESARROLLAR ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE



GÉNERO EN LAS EMPRESAS. MEJORANDO LA EMPLEABILIDAD

Con la consecución de este objetivo se pretende aumentar el desarrollo de acciones de sensibilización, divulgación, formación e información por parte de los empresarios y personas con responsabilidad en los centros de trabajo, destinadas a la plantilla de personas trabajadoras, con la finalidad de concienciar sobre la igualdad de género y posibilitar la detección de situaciones discriminatorias que puedan estar produciéndose.

ACT.2.2.1 AYUDAS A EMPRESAS PARA LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES DE INFORMACIÓN, DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

Se contempla una convocatoria de ayudas dirigidas a empresas donde se incluye como concepto subvencionable la realización de actividades de información, divulgación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades en el ámbito de los centros de trabajo.

OE.3 IMPULSAR QUE LAS EMPRESAS ADOPTEN POLÍTICAS REALES DE CONCILIACIÓN QUE BENEFICIEN A LAS PERSONAS TRABAJADORAS

OO.3.1 FOMENTAR EL DESARROLLO DE ACTUACIONES POR EMPRESAS QUE POSIBILITEN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Con la consecución de este objetivo se pretende que las empresas tomen conciencia en 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 sus trabajadores 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.

ACT.3.1.1 AYUDAS A EMPRESAS Y ENTIDADES LOCALES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Se contempla la convocatoria de línea de ayudas dirigidas a empresas y entidades locales para la financiación de proyectos en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, contemplándose como conceptos subvencionables la ampliación de horarios de los centros de atención socioeducativa o de atención a la dependencia de titularidad municipal, mediante la prestación de servicios complementarios de ludoteca y cuidados de menores u otras personas dependientes en horarios no escolares o en periodos vacacionales y la realización de actividades lúdicas, culturales y deportivas dirigidas a menores de 12 años de edad del municipio o personas dependientes que se desarrollen en horarios no escolares o en periodos vacacionales.

OO.3.2 IMPULSAR EL DESARROLLO DE ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

Se pretende a través de este objetivo propiciar que tanto las empresas como el tejido asociativo desarrollen actuaciones que redunden en la mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras. Se aborda con ello una cuestión de gran relevancia, como es la sensibilización y la concienciación, 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.

ACT.3.2.1 AYUDAS A ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO PARA LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES DE SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE CONCILIACIÓN



Se contempla en una convocatoria de ayudas a la que pueden concurrir entidades sin ánimo de lucro para la realización de actividades de información, formación, divulgación y sensibilización en materia igualdad de oportunidades y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Con ello se pretende remover los obstáculos que sobre el empleo pueden producir las responsabilidades de las personas trabajadoras derivadas del ámbito familiar o doméstico.

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 PROGRAMA DE ACTUACIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO HABILITADO

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

ACT.4.1.2 SUBVENCIONES A PYMES PARA EL DESARROLLO DE PROYECTOS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Se desarrollarán dos convocatorias de ayudas en 2019 destinadas a la realización de proyectos e inversiones en materia de prevención de riesgos laborales. Con estas líneas de ayudas se pretende una reducción continua y significativa de la siniestralidad laboral, así como contribuir a la mejora de las condiciones de trabajo en las pymes andaluzas pertenecientes a sectores de actividad identificados como de mayor siniestralidad, conforme a las prioridades de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo así como, con lo dispuesto en el Decreto 192/2017, de 5 de diciembre, por el que se aprueba el Programa de Fomento del Empleo Industrial y Medidas de Inserción Laboral en Andalucía, el cual incluye



entre sus fines, el mejorar las condiciones de seguridad y salud laboral en la industria andaluza, con la promoción de una mayor cultura preventiva a través de incentivos para la inversión en prevención.

ACT.4.1.3 INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Con esta actuación se pretende determinar las causas de los accidentes de trabajo notificados, así como de las enfermedades profesionales comunicadas, que tengan carácter grave y/o mortal, o cuenten con especial interés preventivo. Y ello a través del personal técnico de los Centros de Prevención de Riesgos Laborales, como órganos técnicos especializados de la autoridad laboral.

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 a las personas trabajadoras autónomas, y considerando además las actividades que desarrollan los servicios de prevención como modalidad organizativa más habitual en Andalucía.

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.

ACT.4.2.2 REALIZACIÓN DE ACCIONES DE FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Esta actuación supone la realización de acciones de formación e información, así como de sensibilización dirigidas a empresas andaluzas en materia de prevención de riesgos laborales. Ello va a incidir en la mejora de la gestión preventiva de las empresas y en la reducción de la siniestralidad laboral.

OO.4.3 EJERCER UNA PRÁCTICA EFICAZ DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD DE LAS PERSONAS EMPLEADAS PÚBLICAS DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

El objetivo fijado se relaciona con las actuaciones desarrolladas por los Centros de Prevención de Riesgos Laborales, que tienen la competencia de actuación directa en materia de vigilancia de la salud del personal de las Consejerías, Agencias Administrativas y Agencias de Régimen Especial de la Junta de Andalucía, conforme a lo establecido en 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.

ACT.4.3.1 REALIZACIÓN DE RECONOCIMIENTOS MÉDICOS EN CENTROS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Se contempla la realización de reconocimientos médicos específicos, en función de los riesgos, en los Centros de Prevención de Riesgos Laborales. Estos reconocimientos médicos van dirigidos a personas empleadas públicas de la Administración de la Junta de Andalucía.



6.1 Diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública

En el contexto de inseguridad jurídica provocado por las sucesivas reformas laborales de los últimos años, que han transformado por completo los pilares de la negociación colectiva, el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), como órgano de concertación social permanente, se convierte en un órgano esencial en la labor de clarificar las nuevas reglas del juego y de dinamizar los procesos que de ellas derivan.

El CARL, en su condición de órgano de participación institucional de los Agentes Económicos y Sociales andaluces, ha de tener como principal cometido el fortalecimiento e impulso del desenvolvimiento adecuado de los procesos de negociación colectiva así como la canalización pacífica de la conflictividad laboral derivada de dichos procesos, todo ello partiendo del diálogo social y el acuerdo como método para operar en los distintos aspectos que conforman las relaciones laborales.

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:

- Aun habiéndose retomado la senda del consenso con la firma del IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva en julio de 2018, se hace patente la necesidad de impulsar el ritmo de los procesos negociales, ya que este sigue siendo más lento de lo deseable. En este sentido, a lo largo de 2018 se ha venido apreciando un dinamismo creciente en la negociación colectiva andaluza, especialmente en determinados sectores de la economía andaluza como la hostelería y el comercio, que actúan como tractores de la misma y que tiran a su vez de otros, también importantes en nuestra comunidad, como la construcción y la industria manufacturera, si bien, como se ha indicado anteriormente, con un ritmo demasiado lento de los procesos de negociación.

- Necesidad de actualización de los contenidos de la negociación colectiva de manera global a los distintos aspectos tradicionales y nuevos que conforman las actuales relaciones laborales y el mercado de trabajo. La cierta inactividad negocial, consecuencia de la crisis, ha llevado a una determinada disfunción de los contenidos tradicionales y nuevos de los convenios colectivos. Respecto a los contenidos tradicionales, jornada y salario, se observa una tendencia creciente hacia la regulación de manera flexible de ambos conceptos, propio de las cautelas con las que se quiere realizar los procesos de recuperación en los convenios a la salida de la crisis. Así, la incorporación de retribuciones en parte basada en conceptos variables, el establecimiento de mecanismos de flexibilidad sobre la jornada de trabajo o las limitaciones al fenómeno de las externalizaciones de determinadas actividades o servicios son tendencias que se observan en la negociación de convenios. Junto a ello, se aprecia igualmente la actualización de contenidos en materia de prevención de riesgos o derechos sociales, junto a una incipiente pero continuada regulación de nuevas realidades sociolaborales que ocupan y preocupan a los/as negociadores/as de convenios, como ocurre con la robotización, la protección de datos, el teletrabajo o la responsabilidad social corporativa.



- La complejidad de las reglas establecidas en el nuevo marco legal para la negociación colectiva, en especial en materia de concurrencia, vigencia, ámbitos de aplicación y nuevos productos, unida a la complejidad tradicional de las materias que conforman el contenido propio de un convenio, pone en evidencia la necesidad de una línea de formación específica para las personas que han de participar en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos sectoriales, dado que estos son los que aglutinan prácticamente al 99 % de la población asalariada andaluza. La capacitación de las personas que participan en los procesos de negociación, interpretación de convenios y gestión de la conflictividad asociada se aprecia como una causa de primer nivel en relación con la calidad de lo negociado, por lo que la mejora de dicha formación se considera imprescindible para el cierre de convenios colectivos adaptados a la actual situación de los mercados y no sólo al marco legal vigente en cada momento.

- Desde la perspectiva de género, la realidad de la presencia femenina como integrante de las comisiones negociadoras de los convenios parte de unas cifras que no superan el 40%, tal y como se desprende del análisis de las actas de firma de los convenios colectivos suscritos en la pasada anualidad. Es, por tanto, una tarea pendiente de las propias organizaciones empresariales y sindicales firmantes de los textos colectivos, sobre los cuales este Consejo tratará de incidir con las actuaciones que se desarrollan en el objetivo correspondiente. Se trata por tanto de una actuación primaria dirigida a tratar de lograr la incorporación femenina en aquellas comisiones negociadoras que actualmente no cuentan con ella, sin perjuicio de seguir trabajando además en que dicha presencia llegue a alcanzar los criterios de paridad 40%-60 %. En esta misma materia, el seguimiento que se realiza del contenido de los convenios colectivos en materia de igualdad a través de las correspondientes fichas estadísticas de convenios, revela que esta materia es tratada de manera diversa en un porcentaje aproximado del 70 %, si bien con un diferente grado de concreción o actualización respecto al marco legal.

- Necesidad de conocer de forma directa la situación y dificultades asociadas al trabajo que desempeñan las comisiones negociadoras y paritarias de los convenios colectivos en Andalucía, con el fin de elaborar desde esta institución planes integrales de apoyo y servicio para dichos destinatarios.

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, 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 IMPULSAR LA FLUIDEZ Y SEGURIDAD JURÍDICA DE LOS PROCESOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA RENOVACIÓN DE LOS CONVENIOS

OO.1.1 Alcanzar el 50% de adhesión al Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva

El CARL pretende alcanzar un 50% de adhesión al Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva, con respecto a los convenios sectoriales que deban renovarse en 2019. La adhesión de las comisiones negociadoras de los convenios colectivos al Plan de Apoyo a la negociación colectiva 2019 supone la asunción por aquéllas de compromisos concretos en cuanto al ritmo de los procesos de negociación y en cuanto a la renovación y ajustes de sus contenidos al marco regulador y a la realidad del mercado de trabajo.

ACT.1.1.1 Difusión del Plan de Apoyo del CARL a la Negociación Colectiva 2019.

La difusión del Plan de Apoyo del CARL a la Negociación Colectiva 2019 es fundamental para conseguir que los destinatarios 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 negoc. colect. destinatarias del Plan y propuestas específicas de adhesión.

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 de adhesión para cada comisión negociadora.

OO.1.2 Reducir en un 5% la negociación colectiva vencida.

Se pretende lograr una reducción de un 5% del número global de convenios colectivos vencidos a final del año, es decir, cuya vigencia expresa haya finalizado a 31 de diciembre de 2018, y cuyo texto se encuentre pendiente de negociación.

ACT.1.2.1 Celebración de reuniones comisión técnica CARL/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 Incrementar un 5% la participación femenina en las comisiones negociadoras de los convenios sectoriales.

Se pretende conseguir un incremento del 5% en la participación femenina 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 población femenina a dichas comisiones negociadoras, tanto si no están presentes en la anterior comisión negociadora como cuando su presencia es inferior al 40 %. Con ello se pretende igualmente sensibilizar sobre los contenidos de los textos colectivos en materia de igualdad de género.

ACT.1.3.1 Formulación de recomendaciones a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos

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

OE.2 POTENCIAR LA DIVULGACIÓN E INVESTIGACIÓN EN MATERIA SOCIOLABORAL

OO.2.1 Impartir formación al 50% de los miembros de comisiones negociadoras de los convenios destinatarios del Plan anual.

Se pretende conseguir que de entre los servicios que el Plan anual del CARL de apoyo a la negociación colectiva ofrece a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos destinatarios del mismo, al menos el 50 % de los que se adhieran reciban formación específica en la materia.



ACT.2.1.1 Actuaciones de formación para comisiones negociadoras de convenios colectivos adheridos al Plan.

Realización de actuaciones de formación para las personas que conforman las comisiones negociadoras de convenios colectivos sectoriales andaluces adheridos al Plan anual del CARL de apoyo a la negociación colectiva.

OO.2.2 Incrementar un 5% 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 Refuerzo 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.

ACT.2.2.2 Refuerzo del contenido de la web.

Refuerzo del contenido de la web del CARL, especialmente los relacionados con la negociación colectiva y el mercado laboral.

OE.3 INCREMENTAR LA EFICIENCIA DEL SERCLA PARA LA CANALIZACIÓN PACÍFICA DE LA CONFLICTIVIDAD LABORAL

OO.3.1 Incrementar un 5 % la utilización del SERCLA como cauce para la solución de la conflictividad laboral.

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

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

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

OO.3.2 Lograr que un 5% de expedientes de mediación cuenten con un sistema de evaluación de la actuación mediadora.

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

ACT.3.2.1 Refuerzo de los instrumentos de análisis y/o evaluación del Sistema.

Además de las encuestas de calidad que sirven de base para conocer el grado de satisfacción de los



usuarios del Sistema y su posible mejora, se realizarán revisiones de las actuaciones de mediación, de manera aleatoria, para comprobar el seguimiento del método y habilidades de mediación, a través de observaciones externas.

PROGRAMA 32D- FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

6.1 Diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública

De acuerdo con el último informe publicado por el Observatorio Regional del Empleo (ARGOS), para el cuarto trimestre del ejercicio 2018, la tasa de actividad (población activa sobre la población en edad de trabajar o mayor de 16 años) registrada en Andalucía es de un 56,60%, con valores significativamente diferentes entre hombres (63,96%) y mujeres (49,54%).

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

Los datos de inscripciones como demandantes de empleo, registrados en el Servicio Andaluz de Empleo, en el mes de febrero de 2019, ha sido de 813.359 personas, de las cuales 332.526 son hombres y 480.833 son mujeres, lo que implica que alrededor del 59% de la población desempleada, demandante de empleo, lo constituyen mujeres. Del total de la población desempleada, el 85,11% carece de estudios superiores, lo que evidencia el déficit formativo existente. Sólo 121.154 personas tienen estudios superiores a los secundarios. Las personas mayores de 45 años, constituyen el 47% de la población desempleada, representado las mujeres el 58% de este sector de población.

Así, los datos de la EPA establecen que entre los hombres en edad de trabajar prácticamente 65 de cada 100 forman parte del mercado de trabajo (ya sea porque tienen un empleo o porque lo están buscando activamente). Esto supone que el número de hombres activos roza los 2,2 millones. En cambio, entre las mujeres solo 50 de cada 100 en edad de trabajar se consideran como población activa desde un punto de vista del mercado laboral, esto es, en torno a 1,8 millones. Se observa así una primera discrepancia entre el peso que presenta la población femenina en edad de trabajar (51%) y el peso que tienen las mujeres en el mercado laboral (45%).

Los datos de la tasa de empleo (observatorio ARGOS), porcentaje de personas ocupadas en la población de 16 años o más (activos e inactivos), en el cuarto trimestre en Andalucía, son de 52,50% en el caso de los hombres y un 36,97% en el caso de las mujeres.

El Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, tiene como objetivo prioritario mejorar el nivel general de competencias de los trabajadores y demandantes de empleo, detectar y atender las necesidades formativas es fundamental para impulsar la competitividad de las empresas.

Existe una relación directa entre las competencias que tienen los recursos humanos y el rendimiento de las empresas, es preciso reducir el desajuste entre las competencias laborales demandadas por el tejido productivo y las ofrecidas por los trabajadores que buscan empleo, y también la cualificación profesional de las personas en paro de larga duración.

Concluimos, evidenciando que el número de personas demandantes de empleo, con niveles de estudio inferiores a estudios superiores a los secundarios, lo constituyen 692.205 personas, siendo los beneficiarios objetivos de nuestras iniciativas formativas.



Ejecutamos una de las más importantes políticas de empleo activas, constituidas por la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, cuyo objetivo es mejorar las condiciones de empleabilidad de la población activa, desempleada y ocupada. Con especial atención a los colectivos con mayores dificultades, como son las mujeres, personas trabajadoras mayores de 45 años, personas paradas de larga duración y jóvenes con déficit formativo.

La transversalidad de género está presente en todas las acciones formativas impulsadas por esta Dirección General. A título de ejemplo, las convocatorias de acciones formativas dirigidas a personas trabajadoras desempleadas, destacamos la Resolución de 14 de diciembre de 2017, de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo, que establece el procedimiento para la selección del alumnado participante en las acciones formativas de Formación Profesional para el Empleo, dirigidas a personas trabajadoras desempleadas. Entre los criterios de baremación se valora la pertenencia a colectivos prioritarios, entre los que se incluye al colectivo de mujeres y al de mujeres víctimas de violencia de género.

Los planes anuales de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia de la formación profesional para el empleo inciden en la importancia de las acciones de formación profesional para el empleo para disminuir las cifras de desempleo y conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres el acceso al mercado laboral.

6.2 Objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del programa

OE.1 MEJORAR LOS RECURSOS Y CONDICIONES DE LOS TRABAJADORES PARA ACCEDER Y/O MANTENER EL EMPLEO

OO.1.1 Incrementar la formación y la cualificación de personas trabajadoras desempleadas

Mejorar la cualificación de desempleados a través de la formación profesional para el empleo.

ACT.1.1.1 Convocatoria de subvenciones dirigidas a personas desempleadas

Publicación de convocatorias para la formación profesional en el empleo dirigidas a personas desempleadas.

ACT.1.1.2 Aprobación de programaciones de acciones de FPE en Centros Propios

Resoluciones de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo de aprobación de las programaciones de los Centros Propios.

ACT.1.1.3 Convocatoria de subvenciones de programas con compromiso de contratación para personas desempleadas.

Publicación de convocatorias para la formación profesional para el empleo con compromiso de contratación

ACT.1.1.4 Aprobación de programaciones de acciones de FPE en las escuelas del SAE

Resoluciones de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo de aprobación de las programaciones de las diferentes escuelas del SAE para realizar sus actividades.

OO.1.2 Favorecer la mejora continua de la cualificación profesional de las personas trabajadoras



ocupadas

Incrementar la cualificación de personas ocupadas a través de la formación profesional para el empleo.

ACT.1.2.1 Convocatoria de subvenciones dirigidas a persona ocupadas

Aprobación de convocatorias para la formación profesional para el empleo dirigidas a personas ocupadas

OO.1.3 Fomentar la empleabilidad a través de experiencias de formación en alternancia

Aumentar la empleabilidad mediante programas de formación en alternancia en FPE.

ACT.1.3.1 Convocatoria de subvenciones de ET/CO/TE

Publicación de convocatoria de Escuelas Taller, Talleres de Empleo y Casas de Oficios

ACT.1.3.2 Autorización de actividad formativa para Contratos de Formación y Aprendizaje

Realizar acciones formativas autorizadas inherentes a los contratos de formación y aprendizaje

OO.1.4 Incrementar el análisis, control, seguimiento y evaluación de FPE

Analizar, controlar y evaluar la formación profesional para el empleo.

ACT.1.4.1 Evaluación de actividad formativa para contratos de formación y aprendizaje.

Realizar el seguimiento y evaluación de las acciones formativas inherentes a contratos de formación y aprendizaje.

OE.2 PROMOVER LA IGUALDAD EFECTIVA EN EL ACCESO A LA FORMACIÓN PROFESIONAL POR EL EMPLEO

OO.2.1 PROMOVER LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL ACCESO A LA FPE

Garantizar la presencia paritaria de hombres y mujeres en la formación profesional para el empleo

ACT.2.1.1 Reservar un cupo del 50% de mujeres para las acciones formativas correspondientes a los programas con compromiso de contratación

Conseguir un porcentaje del 50% de mujeres en programas con compromiso de contratación

ACT.2.1.2 Compromiso de al menos el 40% de contratación a mujeres en los programas con compromiso de contratación

Conseguir que en las acciones formativas con compromiso de contratación, al menos el 40% de las mujeres que participen sean contratadas.



ACT.2.1.3 Consideración de las mujeres como colectivo prioritario en la selección del alumnado participante en acciones formativas desemple

Conseguir que en las acciones formativas dirigidas a desempleados, las mujeres sean un colectivo prioritario.

PROGRAMA 32L- EMPLEABILIDAD, INTERMEDIACIÓN Y FOMENTO DEL EMPLEO

6.1 Diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública

Transferencias de financiación al Servicio Andaluz de Empleo.

6.2 Objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del programa

OE.1 FINANCIACION DE ESTRATEGIAS DEL SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

OO.1.1 TRANSFERENCIAS DE FINANCIACION AL SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

Transferencias de financiación al Servicio Andaluz de Empleo.

ACT.1.1.1 TRANSFERENCIA DE FINANCIACION AL SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

Transferencias de financiación al Servicio Andaluz de Empleo.

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

6.1 Diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública

El derecho de toda persona al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas viene ya reconocido en el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, complementando el derecho al trabajo reconocido en su artículo 23 y consagrado como derecho-deber en el artículo 35 de nuestra Constitución Española.

Las dificultades económicas de las personas trabajadoras y sus familias para acceder al ocio y el descanso motivaron la creación de las Residencias de Tiempo Libre en la década de los sesenta con objeto de que tuvieran acceso a precio moderado a unos servicios que de otra forma difícilmente podrían disfrutar. La situación económica de la población española y, en concreto, la andaluza, ha ido mejorando desde entonces, como lo demuestran los datos del Instituto Nacional de Estadística de 2018 respecto al gasto medio y número de días de estancias de la población residente en Andalucía frente a la residente en el conjunto de España: Andalucía: 211,82€/3,94 días, Total España: 242.02€/4,28 días. Ello demuestra que sigue siendo necesario el fomento por la Administración Pública del acceso al ocio y descanso como parte de la función presupuestaria de bienestar comunitario para aquellas personas trabajadoras que pueden tener más dificultades, así como, muy especialmente, para las personas mayores, jubiladas, pensionistas o con discapacidad destinatarias del Programa social Conoce Tu Tierra, en cuanto contribuye a la mejora de su autonomía personal, su calidad de vida y su inclusión social.

6.2 Objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del programa

OE.1 FACILITAR A LA CIUDADANÍA EL ACCESO IGUALITARIO A ESTANCIAS VACACIONALES



OO.1.1 PROPORCIONAR ESTANCIAS VACACIONALES A PERSONAS TRABAJADORAS Y SUS FAMILIARES, JUBILADAS, PENSIONISTAS, CON DISCAPACIDAD Y OTROS

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

ACT.1.1.1 GESTIÓN DE SOLICITUDES Y ADJUDICACIÓN DE PLAZAS

La realización de esta actividad comprende las siguientes acciones:

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

ACT.1.1.2 MEJORA DE LA CALIDAD DEL SERVICIO Y FUNCIONAMIENTO DE LAS RESIDENCIAS DE TIEMPO LIBRE.

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

OO.1.2 FOMENTAR EL ACCESO PARITARIO DE MUJERES Y HOMBRES DENTRO DE LOS COLECTIVOS DEL PROGRAMA CONOCE TU TIERRA

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

ACT.1.2.1 DISTRIBUCIÓN DE PLAZAS DEL PROGRAMA CONOCE TU TIERRA FOMENTANDO EL ACCESO PARITARIO DE MUJERES Y HOMBRES

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

PROGRAMA 72C- TRABAJO AUTÓNOMO Y ECONOMÍA SOCIAL

6.1 Diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública



El programa 72C, gestionado por la Dirección General de Trabajo Autónomo y Economía Social, adscrita a la Secretaría General de Empleo y Trabajo Autónomo dirige su financiación a:

a) La promoción de la cultura, la actitud y la actividad emprendedora, creativa e innovadora entre la población andaluza en general y entre la juventud potencialmente emprendedora en particular, y el fomento y desarrollo de programas y actuaciones de investigación, sensibilización, asesoramiento, formación y tutorización para promover la creación de más iniciativas emprendedoras, generadoras de nuevos proyectos empresariales de calidad, en el ámbito del trabajo autónomo, la economía social y la microempresa en general, funciones llevadas a cabo en gran parte desde Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza.

b) La promoción y fomento del trabajo autónomo, así como la gestión y promoción de la cultura emprendedora, el fomento de vocaciones empresariales, el fomento del autoempleo y la difusión de la cultura empresarial. Asimismo, le corresponde la formación de personas emprendedoras y pequeños empresarios, sin perjuicio de las competencias en materia de formación profesional para el empleo atribuidas a la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

c) El fomento y desarrollo de la economía social, es decir, el tejido empresarial compuesto por las sociedades cooperativas y las sociedades laborales y sus asociaciones.

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.

Se ha puesto de manifiesto que el trabajo autónomo en Andalucía desempeña un notable papel en el desarrollo económico y social de la Comunidad, siguiendo la tendencia general en las sociedades modernas donde el autoempleo cobra una relevancia cada vez mayor, y constituyendo el trabajo autónomo de forma creciente una alternativa profesional.

En 2018, las personas afiliadas al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social (RETA), a fecha 31 de diciembre, fueron 528.195, de éstas, 353.124 fueron personas 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 17,7% del total de autónomos. De este número, el 64,9% son hombres y el 35,1% son mujeres.

Por otra parte, la subdivisión que se hace a partir de 2008 muestra que un porcentaje de las autónomas y autónomos pertenecen al Sistema Especial de Trabajadores Agrarios (SETA), del que forman parte agricultores titulares de pequeñas explotaciones. Este porcentaje es similar al que presenta la media de España.

En cuanto a la distribución de autónomas y autónomos andaluces por provincias, se observa que las provincias más pobladas -Málaga y Sevilla- son las que aportan mayor número de personas afiliadas al RETA en Andalucía (42,8%). Analizando la distribución relativa respecto al total de personas afiliadas al Sistema en cada una de ellas (conjunto de todos los regímenes de afiliación a la Seguridad Social), se observa que Almería es la provincia andaluza donde, en términos relativos, hay más autónomas y autónomos 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.

Este mismo análisis nos lleva a concluir que Málaga y Sevilla alcanzan un porcentaje de autónomas y autónomos mayor a la media regional (16,99%) sobre el total de personas afiliadas, siendo en las restantes provincias andaluzas donde las autónomas y autónomos ostentan un peso relativo inferior a la media andaluza, con respecto al total de personas afiliadas.

La evolución del número de autónomas y autónomos 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 autónomas y autónomos 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 2015, 2016, 2017 y 2018.

En definitiva, en Andalucía el peso de las autónomas y autónomos respecto al total de las afiliaciones a la Seguridad Social se ha incrementado, suponiendo un 16,99%.

Andalucía es la tercera Comunidad Autónoma con mayor crecimiento porcentual en el último año (+3,25%), tras Canarias y Madrid, y por detrás también de la ciudad autónoma de Melilla que se sitúa claramente en cabeza.

Las CC.AA. con mayor peso de autónomos sobre el total de afiliados son Castilla-León, Galicia y Castilla La Mancha, por encima del 21%. Por el contrario las que presentan un menor peso son Madrid, Ceuta y Canarias.

Según los últimos datos publicados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Andalucía es la segunda comunidad en el número de nuevos autónomos andaluces, con 527.721 trabajadores por cuenta propia lo que supone el 16,02% de los autónomos de España por detrás de Cataluña con 551.311 autónomos (17,11%).

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

Según datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Andalucía ha pasado de los 513.921 autónomos en diciembre de 2017 a los 528.195 en diciembre de 2018, lo que en términos absolutos supone 14.274 nuevos cotizantes al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) y en términos relativos supone un crecimiento del (3,25%), tres veces más al registrado en el conjunto de España (1,65%).

Se trata del quinto año consecutivo en que crece esta cifra en la Comunidad Autónoma de Andalucía, tras el descenso continuado durante el período 2008-2012. 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 35,1% del total de autónomos en Andalucía, porcentaje algo inferior al nacional (35,3%).

Los datos relativos a la evolución del período 2008-2018 muestran sistemáticamente un mayor incremento de las mujeres en alta como autónomas, de forma que si bien el número de hombre en 2008 era de 232.693 y el de mujeres de 112.751, en 2018, el número de hombres es de 342.799 y el de mujeres de 185.396, por tanto, en dicho período se ha registrado un incremento global de las mujeres, frente a un descenso de los hombres.

Podría afirmarse que el crecimiento del empleo autónomo experimentado en Andalucía desde finales de 2012 ha sido posible gracias a la mayor participación de las mujeres. Sin embargo, en 2018 la representación global de los hombres sobre el total de personas trabajadoras autónomas en situación de alta (un 64,9%), casi dos tercios del total, es aún muy superior a la presencia de mujeres (un 35,1%). No obstante, cabe señalar que la brecha de género se ha ido acortando sistemáticamente cada año entre 2008 y 2018 dado que en 2008 la proporción era de un 67,8% de hombres y un 32,2% de mujeres.

En la distribución de autónomos por sectores económicos, el sector Servicios, con 385.344 afiliados, representa el 73,02% del total, seguido a gran distancia del sector de la Agricultura, Ganadería y Pesca y el de la Construcción, con un peso del 10,30% y 9,19% respectivamente. El sector de las Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación, ha sido el que ha experimentado una mayor tasa de incremento relativo interanual, con un 8,64%. También es destacable el incremento en el sector de la Construcción, Ganadería y Pesca, que, en términos absolutos, superan en ambos casos la cifra de 2.500 autónomos más.

Por lo que se refiere a la economía social, desde un punto de vista económico las empresas andaluzas de economía social y el empleo que generan, presentan características estructurales que lo diferencian del conjunto del tejido empresarial, destacando su mayor dimensión relativa, su mayor orientación industrial y su contribución a la creación de empleo de más calidad, favoreciendo la igualdad, la estabilidad y la incorporación de jóvenes, uno



de los colectivos más perjudicados por los niveles de desempleo, por ello, constituyen un importante recurso para la reorientación del modelo productivo de Andalucía.

Según datos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, a 31 de diciembre de 2018 se contabilizan 5.688 empresas de economía social en Andalucía, de las que el 66,40% (3.777) son cooperativas y el 33,60% (1.911) sociedades laborales y cuentan con 72.158 empleados, de los cuales 59.401 (82,32%) se corresponden a empleos en cooperativas y 12.757 (17,68%) a empleos en sociedades laborales.

Con ello, Andalucía es la región española con mayor presencia de la economía social, tanto en número de empresas (19,83% del total nacional), como de trabajadores (18,74% del total nacional), 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.

En relación con las principales características estructurales de la economía social, señalar que con respecto a las sociedades cooperativas prima el sector de actividad de la industria, seguido del sector comercio y del sector servicios.

Desde un punto de vista de género es importante señalar que existe un mayor porcentaje de hombres empleados (51,3%) que de mujeres (48,7%), incrementándose ligeramente dicha diferencia con respecto al período 2013-2017, donde se mantuvo prácticamente dicho equilibrio.

Respecto a la temporalidad del empleo, se comprueba que en el ámbito de la economía social el porcentaje de contratación indefinida (60,9%) es superior al de la contratación temporal (39,01%), rompiéndose la tendencia al alza en la contratación temporal que venía produciéndose desde 2013.

En cuanto a la edad de la persona trabajadora en economía social, se observa una concentración en el intervalo 25-54 años con el 80,80%. Es curioso indicar que las personas trabajadoras en economía social menores de 25 años, han aumentado su participación en empresas de economía social si comparamos el porcentaje de participación de 2017 (6,18%) y 2018 (6,6%). Finalmente, el colectivo de mayores de 55 años representa el 12,5%.

Por último indicar que, casi la totalidad del empleo en la economía social andaluza, la ostentan personas de nacionalidad española (92,8%), observándose una tendencia a la baja en la proporción de personas de otras nacionalidades en 2018, representadas con el 6,32%.

6.2 Objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del programa

OE.1 FOMENTAR EL TRABAJO AUTÓNOMO EN IGUALDAD

OO.1.1 Apoyar a las personas trabajadoras autónomas

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

No obstante, no sólo el fomento del emprendimiento, como generador de empleo, también la consolidación del trabajo autónomo, son variables de la lucha contra el desempleo, que requieren adoptar nuevas líneas de actuación encaminadas a estabilizar las actividades económicas que se inicien, a darles continuidad, a



aumentar la capacitación profesional y el estímulo a la innovación como elementos fundamentales de consolidación del empleo, así como la creación de empleo indefinido, la mejora de competitividad mediante la incorporación de elementos de activos a la actividad económica desarrollada y la consolidación del empleo en el trabajo autónomo mediante el apoyo económico que permita compensar los costes en los que se incurre cuando se mantiene el alta en la Seguridad Social, pero la actividad ha cesado por cuestiones de incapacidad o baja maternal.

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

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

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

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

Se fomentará la consolidación de empresas de trabajo autónomo y la mejora de la competitividad de las personas trabajadoras autónomas, mediante su capacitación profesional a través de la formación y el estímulo a la innovación, así como, la financiación de inversiones necesarias para la continuidad de éstas y el empleo creado, a través de una reestructuración de la empresa o de una mejora de calidad, o ambas cosas, contribuyendo de esta manera al afianzamiento y desarrollo de aquéllas en sectores emergentes e innovadores.

Asimismo, y como objetivo de consolidación del trabajo autónomo, se favorece el crecimiento de las empresas de trabajo autónomo mediante incentivos a las contrataciones por cuenta ajena promoviendo el empleo de calidad.

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

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

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

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

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

Todo ello implica que es necesario estudiar nuevas iniciativas para promover e impulsar el emprendimiento femenino con el fin de salir de esta coyuntura, así como, adoptar medidas que faciliten la reincorporación de la



mujer al trabajo autónomo después de una situación de baja por maternidad, adopción, acogimiento y tutela.

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

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

En esta actuación se valorará el porcentaje de mujeres beneficiarias de ayudas a la creación de empresas en el trabajo autónomo, en relación con el porcentaje de hombres que resulten beneficiarios de las mismas ayudas.

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

Se intensificarán las medidas de promoción de la conciliación personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras autónomas, en especial, de las mujeres, mediante ayudas que faciliten la contratación de una persona por cuenta ajena, en los supuestos de riesgo durante el embarazo, baja por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo, así como mediante el apoyo social a las personas trabajadoras autónomas para el mantenimiento de la actividad económica, compensando los costes producidos por la situación de incapacidad temporal o la baja por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo.

OE.2 IMPULSAR LA ECONOMÍA SOCIAL EN ANDALUCIA EN IGUALDAD

OO.2.1 Aumentar el empleo y la innovación en las empresas de economía social

Se configura como eje estratégico de actuación el desarrollo empresarial, a través de la cooperación, la competitividad y la innovación social. Entre sus medidas se recogen la creación y consolidación de empresas de economía social, el apoyo al dimensionamiento óptimo de estructuras empresariales como factor estratégico de competitividad y la incorporación de la economía social a las estrategias andaluzas de investigación, internacionalización e innovación social.

Todos estos objetivos operativos se van a desarrollar a través de diversas medidas contenidas en el vigente Programa de Apoyo a la Promoción y el Desarrollo de la Economía Social en Andalucía, entre las que se encuentran la Línea 1 (Fomento del Empleo en Cooperativas y Sociedades Laborales), línea 2 (Difusión y Promoción de la Economía Social, línea 3 (Fomento del Emprendimiento Social), línea 4 (Innovación y Competitividad Empresarial de la Economía Social) y línea 7 (Asociacionismo), que apoyan a las asociaciones de empresas de economía social para lograr una mayor articulación, innovación y competitividad de esta parte del tejido empresarial. Todas estas líneas tienen en cuenta la perspectiva de género creando incentivos concretos a la incorporación de mujeres en la economía social y para conocimiento de su situación dentro de la economía social.

ACT.2.1.1 Ayudas a la creación de empleo en las empresas de economía social

Las actuaciones para la creación de empleo en las empresas de economía social se van a instrumentar a través de las ayudas concedidas en la Línea 1 (Fomento del Empleo en Cooperativas y Sociedades Laborales) del Programa de Apoyo a la Promoción y el Desarrollo de la Economía Social para el Empleo, mediante la cual se pretende 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 tanto la incorporación de personas socias trabajadoras o de trabajo en cooperativas y sociedades laborales de cualquier persona desempleada, como la contratación laboral de personas trabajadoras para el desempeño de funciones gerenciales o directivas en cooperativas y sociedades laborales. Esta línea también tiene como objetivo lograr una mayor presencia femenina en las empresas de economía social, así como de personas en riesgo de exclusión social, por lo que se conceden cuantías mayores a dichas incorporaciones y contrataciones, en concreto mujeres desempleadas, mujeres que se incorporen en los veinticuatro meses siguientes al parto, adopción o acogimiento, mujeres víctimas de violencia de género, etc.

Los incentivos se manifiestan con medidas que conceden mayores cuantías a la incorporación de mujeres socias y contrataciones de mujeres como gerentes y personas técnicas especializadas, concediendo una mayor puntuación en los criterios de valoración en todas las medidas de la línea 1.

ACT.2.1.2 Ayudas a la promoción y desarrollo de la economía social

Las actividades que derivan del Programa de Apoyo a la Economía Social van dirigidas a impulsar 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.

Asimismo, las actuaciones van dirigidas a la consecución del impulso a la creación y consolidación de empresas de economía social, así como al dimensionamiento óptimo de estructuras empresariales como factor estratégico de competitividad y la incorporación de la economía social a las estrategias andaluzas de investigación, internacionalización e innovación Social.

Por otra parte se van a realizar actuaciones dirigidas a conseguir la promoción de la economía social de consumo y de las cooperativas de viviendas, mediante el fomento de las cooperativas de consumo en sectores del consumo responsable, social y medio ambiental, el fomento de las cooperativas de viviendas, en sus distintas variantes y en los modelos de financiación y el impulso de la cooperación conjunta entre las cooperativas de viviendas y la economía social de trabajo, a través del concepto de inmobiliaria Social.

Por último, se va a promover la economía social a través de la mejora del entorno jurídico y de la vertebración de las asociaciones representativas facilitando la creación de una organización representativa de la Economía Social Andaluza como órgano de interlocución permanente que favorezca el dialogo social entre organizaciones de economía social y la Administración, así como de aquella y otras organizaciones de la Economía Social nacionales e internacionales.

Todas estas actuaciones se van a llevar a cabo mediante la concesión de ayudas a proyectos de las Líneas 2 (Estudios y Difusión), 3 (Fomento del Emprendimiento Social), 4 (Innovación y Competitividad Empresarial de la Economía Social) y 7 (Asociacionismo) del Programa de Apoyo a la Promoción y el Desarrollo de la Economía Social para el Empleo. En estas actuaciones se elaboran resultados desde una perspectiva de género, obteniendo así información estadística desagregada por sexo, con una doble finalidad, por una parte, conocer y difundir la situación de la mujer dentro de la economía social y por otra, facilitar la programación de actuaciones posteriores mediante el conocimiento de los sesgos de género que pudieran existir para combatirlos.



OO.2.2 Promover el liderazgo y el empoderamiento 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 las líneas de subvención 1, 2, 3, 4 y 7 del Programa de Apoyo a la Economía Social, con criterios de baremación y de priorización de proyectos de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

ACT.2.2.1 Apoyos específicos al empleo femenino en las empresas de economía social

Las actuaciones dirigidas a incrementar las tasas de emprendimiento femenino en la economía social, van dirigidas a apoyar la incorporación de mujeres como socias o la contratación de las mismas como gerentes y/o directivas, a través de la concesión de mayores cuantías en las ayudas de la línea 1 del Programa de Apoyo a la Economía Social.

ACT.2.2.2 Apoyos específicos a proyectos con diseño u objetivos de igualdad

Las actuaciones para promover el liderazgo y el empoderamiento de la mujer en las empresas de economía social y conseguir disminuir brechas de género en la economía social se van a instrumentar a través de ayudas concedidas de las líneas de subvención 2, 3 y 4 a proyectos con diseño u objetivos de igualdad, en los que se mejore el papel que la mujer desempeña en cooperativas y sociedades laborales, se fomente la formación y la profesionalización de las socias, se impulsen planes de igualdad en las empresas, redes de mujeres, etc, mediante criterios de baremación y de priorización de estos proyectos.

ACT.2.2.3 Liderazgo de la mujer en los consejos rectores u órganos de dirección de las entidades representativas de economía social

Para fomentar el liderazgo de la mujer en las empresas a través de su pertenencia a los Consejos Rectores u Órganos de dirección de las entidades representativas de economía social, se van a valorar aquellos proyectos de asociacionismo de la línea 7, que cuenten con al menos un 25% de mujeres en sus órganos de gobierno.

OE.3 DESARROLLAR EL SISTEMA ANDALUZ DE EMPRENDIMIENTO Y LA INNOVACIÓN SOCIAL EN ANDALUCÍA

OO.3.1 Promover la cultura y actividad emprendedora y la cultura de innovación social entre la población andaluza

Promoción de la cultura y la actividad emprendedora entre la población andaluza en general y entre grupos poblacionales potencialmente emprendedores en particular, y el fomento de una actividad emprendedora y empresarial innovadora, creativa y competitiva mediante programas y actuaciones de información, asesoramiento, formación, asistencia técnica e incubación empresarial, dirigidos a la creación de nuevas empresas y empleo estable.



ACT.3.1.1 Promover la cultura, la actitud y las prácticas emprendedoras en el sistema educativo público andaluz

En educación primaria y ESO, el programa "Inicia" tiene como objetivo promover el emprendimiento en sus tres dimensiones (personal, social y productiva) en los centros educativos, fomentando así el pensamiento y el conocimiento creativo y las iniciativas emprendedoras en toda la comunidad educativa (estudiantes de educación infantil, primaria, secundaria obligatoria, bachillerato y formación profesional). Su finalidad es fomentar en ellos el desarrollo de capacidades y habilidades emprendedoras e impulsar la colaboración de los equipos docentes, la dinamización de la comunidad educativa y la conexión con el entorno. Asimismo, las Ferias de Emprendimiento son espacios donde los estudiantes que han participado en el programa Inicia exponen los proyectos de emprendimiento que han desarrollado durante el curso escolar. En ellas tienen la oportunidad de mostrarle a la ciudadanía el proyecto de emprendimiento realizado y los resultados obtenidos.

Por lo que se refiere a los Ciclos de formación profesional de grado medio y superior, Andalucía Emprende desarrolla diversos programas destinados a fomentar la cultura emprendedora entre los estudiantes de formación profesional de grado medio y superior. En este mismo segmento educativo, el programa de empresas por la inserción laboral tiene como objetivo facilitar la inserción laboral de jóvenes menores de 30 años mediante la realización de prácticas en empresas incubadas en Andalucía Emprende. Los participantes deben tener titulación universitaria o de Formación Profesional o ser estudiantes de postgrado universitario o de Formación Profesional, ya sea en fase de formación en centros de trabajo o como aprendices de FP Dual. Las empresas que participan en este programa pueden acoger a los jóvenes en prácticas formativas o prácticas laborales remuneradas y, dependiendo de la modalidad, pueden disfrutar de una prórroga del servicio de incubación de Andalucía Emprende de entre seis y doce meses, respectivamente.

Finalmente, en lo que se refiere a la formación de emprendedores en el sistema universitario, en el marco de determinados convenios de colaboración específicos, Andalucía Emprende colabora con las once universidades andaluzas para el fomento de la cultura emprendedora en la comunidad universitaria. En el marco de esta colaboración, se realizan conjuntamente una amplia gama de acciones, entre las que se encuentran la organización de jornadas de dinamización, talleres, foros de emprendedores, colaboraciones con grupos de investigación, seminarios formativos dirigidos a distintas especialidades y grados, cursos de impulso a la creación de empresa, participación en ferias de emprendedores de las Universidades, prácticas de formación en CADE, etc. A ello se le añaden las Cátedras Andalucía Emprende, un programa de incentivos dirigido al fomento del emprendimiento en el ámbito universitario, que sufraga acciones dirigidas a la sensibilización, la formación, el asesoramiento y el apoyo a personas emprendedoras, así como a la investigación en torno a la cultura empresarial. La finalidad de este programa es promover y fomentar la cultura y la actividad emprendedora y empresarial en el ámbito de la comunidad universitaria andaluza en cuatro áreas básicas de actuación: cultura emprendedora, capacitación emprendedora, creación y desarrollo empresarial e investigación. Andalucía Emprende coordina y participa en las acciones planificadas, promoviendo la transferencia de buenas prácticas, asesorando en la elaboración de las memorias y prestando apoyo como asistencia técnica en la gestión administrativa de justificación de los presupuestos aprobados de los proyectos que han presentado las 11 universidades.

ACT.3.1.2 Fomentar la actividad emprendedora y empresarial, mediante servicios de apoyo a la creación de empresas y al empleo

Las actuaciones que Andalucía Emprende lleva a cabo en este sentido son las siguientes:

Iniciativas de reconocimiento empresarial y encuentros, en los cuales se colabora, con carácter anual, en una serie de iniciativas de reconocimiento empresarial y encuentros para personas emprendedoras que tienen como fin poner en valor la importante labor que desarrollan para con el tejido productivo andaluz, así como favorecer el intercambio de conocimientos y experiencias con personas empresarias y el



establecimiento de sinergias y de acuerdos de cooperación. Entre estas iniciativas se encuentra el Día de la Persona Emprendedora, las actuaciones de emprendimiento femenino (Foro Encuentra para Empresarias Andaluzas, Programa Gira Mujeres, y el ciclo de jornadas 'Sinergias: espacios entrenando la cooperación empresarial'), los Premios Andalucía Emprende destinados a reconocer a las empresas más innovadoras que se incuban en los CADE, los Premios Emprendedor XXI para identificar, reconocer, y acompañar a las jóvenes empresas con mayor potencial de crecimiento, y el ciclo de conferencias "Ecosistema Emprendedor".

Los Planes de Actuación Local para Empezar, que abarcan todo el territorio andaluz.

Los servicios de creación y consolidación de empresas, incluyendo servicios de información y asistencia técnica para ayudar a personas emprendedoras a poner en marcha todo tipo de ideas de negocio y para asesorar al empresariado en el desarrollo y la modernización de empresas existentes. El servicio de asistencia técnica especializada se dirige tanto a personas emprendedoras que quieran iniciar su proyecto empresarial como a empresas ya constituidas que necesiten orientación en materia de gestión. Abarca una amplia gama de servicios de atención a proyectos empresariales, entre los que se encuentran asesoramientos en procesos de constitución, innovación o cooperación; análisis de viabilidad; incorporación de TIC; ayuda en la búsqueda de vías de financiación o en la solicitud de incentivos.

OO.3.2 Impulsar el emprendimiento empresarial en igualdad de género

Desde la perspectiva del tejido empresarial, la igualdad de género constituye un valor estratégico para su funcionamiento y organización, ya que permite un mejor aprovechamiento del capital humano. No distinguir entre sexos posibilita rentabilizar toda la capacidad, potencial, conocimiento y experiencia de los trabajadores; captar y retener su talento; y mejorar la imagen empresarial. Desde la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo se están diseñando medidas que permitan favorecer esta mayor incorporación de mujeres al tejido empresarial, por lo que se están llevando a cabo actuaciones de tipo positivo hacia una mayor participación de la mujer en la actividad emprendedora.

ACT.3.2.1 Mayor participación de las mujeres en la elaboración de planes de empresa

El Plan de empresa es un documento en el que se desarrollan cada una de las áreas que determinan la actividad empresarial. Este documento requiere todo un proceso de planificación y análisis para detectar la viabilidad de la idea de negocio. El objetivo de toda actividad empresarial es obtener rentabilidad, lo que puede ser determinante en la supervivencia de la empresa. Además, el plan de Negocio es a su vez una tarjeta de presentación ante posibles socios o inversores interesados en participar en el proyecto, ante entidades financieras a las que se suele acudir para pedir financiación, ante instituciones públicas que puedan apoyar la idea. Esta actuación trata de lograr que un mayor número de mujeres acceda al emprendimiento mediante la elaboración de sus planes de empresa.

Asimismo, por parte de Andalucía Emprende se pondrá en marcha un servicio de acompañamiento a la actividad emprendedora de las mujeres.

OE.4 ADAPTAR LA MISION DE ANDALUCIA EMPRENDE A LAS NUEVAS NECESIDADES EMPRENDEDORAS

OO.4.1 Definir el papel de Andalucía Emprende en un nuevo entorno competencial que garantice la prestación de servicios públicos

Para alcanzar el objetivo estratégico se acomete un plan de trabajo que se vertebra en cuatro ejes operativos que definen la misión de Andalucía Emprende en un nuevo entorno competencial y garantizan una prestación



de servicios públicos en modo de excelencia

ACT.4.1.1 Auditoria integral de la Fundación Andalucía Emprende

Acometer una auditoria integral de la Fundación Andalucía Emprende