



**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 el 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.

También se encuentran adscritas:

- El Consejo Económico y Social de Andalucía.

- Y el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales y su Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

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.

En 2020 tiene previsto continuar las tareas vinculadas al 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 sindicatos, asociaciones empresariales y otras organizaciones sociales en la mejora de la capacidad de generar riqueza y en la promoción y defensa de los intereses que le son propios, a través del refuerzo de los mecanismos de corresponsabilidad del Gobierno Andaluz.

OE.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, en el marco de relaciones laborales y en igualdad de género.

OE.3 AUMENTAR LA EFICACIA Y 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 DE TRATO EN EL ACCESO A LOS SERVICIOS GESTIONADOS EN EL ÁMBITO DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

Promover la igualdad efectiva de todas las personas, 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 E IMPULSAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

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

OE.7 PROMOVER ACTIVAMENTE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS, CONTRIBUYENDO A LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL

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

Implantar medidas concretas en las empresas que posibiliten que las personas trabajadoras, a la vez que potenciar la productividad, 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 AMPLIAR Y PROFUNDIZAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA RENOVACIÓN DE LOS CONVENIOS

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

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



OE.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, la ampliación y profundización de la negociación colectiva y a fortalecer la necesaria seguridad jurídica de los procesos de negociación. Por ello, se realizan desde el CARL estudios, publicaciones y actividades formativas específicas en el ámbito laboral, orientadas a fortalecer la certeza y seguridad jurídica de los procesos negociables.

OE.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 CAPACITACIÓN 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 conseguir mejorar la calidad del empleo, lo que se traduce en su mayor impacto en términos de inserción y de mejora en el rendimiento en el puesto de trabajo.

OE.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 EN IGUALDAD DE TRATO A ESTANCIAS VACACIONALES

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

OE.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 de Régimen Especial Servicio Andaluz de Empleo.

OE.17 FOMENTAR EL TRABAJO AUTÓNOMO EN IGUALDAD DE CONDICIONES DE ACCESO Y DESARROLLO

El concepto de “fomento” del trabajo autónomo engloba tanto las medidas que supongan un estímulo para la creación de nuevas empresas de trabajo autónomo como aquellas dirigidas al mantenimiento y consolidación de



las ya creadas. Así, las medidas que se adopten sólo serán efectivas si las actividades son viables económicamente y el empleo creado se mantiene y se consolida, de forma que pueda avanzar hacia una situación de estabilización que le permita mejorar su competitividad.

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

Las medidas que se implementen deben favorecer la presencia de la mujer en este ámbito, que como ponen de manifiesto los datos de afiliación publicados 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 a la creación y mantenimiento de actividades productivas y al incremento del empleo sostenible en igualdad, dando una respuesta innovadora a necesidades sociales y al desarrollo de una sociedad andaluza más cohesionada, teniendo en cuenta la perspectiva de género en todas las actuaciones que se realicen.

OE.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 ANDALUCIA EMPRENDE A LAS NUEVAS NECESIDADES EMPRENDEDORAS

Se continúa en el ejercicio 2020 el 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, utilizando para ello los recursos adecuados, 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

El gasto se estructura atendiendo a la clasificación funcional por programas presupuestarios.



Capítulos	2020	%
1 GASTOS DE PERSONAL	120.019.153	23,8
2 GTOS.CORRIENTES BIENES Y SERV.	54.965.894	10,9
3 GASTOS FINANCIEROS	92.500	
4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	179.966.956	35,7
5 FONDO DE CONTINGENCIA		
Operaciones Corrientes	355.044.503	70,4
6 INVERSIONES REALES	13.013.328	2,6
7 TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	135.547.682	27,0
Operaciones de Capital	148.561.010	29,6
OPERACIONES NO FINANCIERAS	503.605.513	100,0
8 ACTIVOS FINANCIEROS		
9 PASIVOS FINANCIEROS		
OPERACIONES FINANCIERAS		
TOTAL	503.605.513	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 andaluces 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 2020 de líneas de subvención así como la convocatoria 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 ocupados 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 el concepto económico 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, que 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 el estímulo a la innovación en las personas trabajadoras autónomas y 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.

5. PRINCIPALES NOVEDADES RESPECTO AL PRESUPUESTO VIGENTE

En el ámbito de competencias de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, se prevé la elaboración de



unas nuevas bases reguladoras de subvenciones para fomentar la negociación colectiva, dirigida a las organizaciones sindicales.

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 2019 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.

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 propio Consejo.
- 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 de Trabajo y Bienestar Laboral.
- 31M Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, cuya gestión es competencia del propio Consejo.
- 32D Formación Profesional para el Empleo, cuya gestión es competencia de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo.
- 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.
- 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.

Programa		2020	%
11F	ASESORAMIENTO EN MATERIA ECONÓMICA Y SOCIAL	1.805.748	0,4
12J	D.S.G. EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO	59.104.757	11,7
31C	SEGURIDAD, SALUD Y RELACIONES LABORALES	103.260.658	20,5
31M	CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES	3.578.651	0,7
32D	FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO	213.194.401	42,3
44J	ADMIN. Y GESTIÓN DEL SERVICIO DE TIEMPO LIBRE	18.629.719	3,7
72C	TRABAJO AUTÓNOMO Y ECONOMÍA SOCIAL	104.031.579	20,7
TOTAL		503.605.513	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 relación directa con la actividad normativa del Gobierno andaluz. Para el ejercicio 2020 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 ha elaborado y publicado la Memoria anual de actividades 2018, 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. Además se ha elaborado y próximamente se publicará, y el Informe sobre la Situación Socioeconómica de Andalucía 2018, documento que, de forma analítica y rigurosa, describe 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. 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. En el ejercicio 2020, se elaborarán estos documentos, siguiendo los preceptos legales que obligan a ello.

Dentro de esta misma línea de actuación, siguiendo de nuevo los preceptos legales que rigen la actividad del Consejo, y teniendo en cuenta la acogida de los estudios monográficos que forman parte del Informe Socioeconómico antes citado, así como otros estudios solicitados, y en base a lo que establece el artículo 4.3 de la Ley de Creación del CES, se ha decidido incidir en la elaboración de estudios a iniciativa propia, sobre temas



en materia socioeconómica o laboral que preocupan a la sociedad andaluza por el impacto que se espera que tengan a medio o largo plazo en las condiciones de vida y de trabajo.

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

También se continuará 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.

En la misma línea de actuación, se seguirá participando activamente en el 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 mantendrá la edición de la revista digital de contenido económico y social del CES de Andalucía, que responde a la necesidad de acceder a la información estadística de nuestro territorio y atiende a la demanda expresada por los agentes económicos y sociales de permitir un conocimiento detallado de esta información, contando con el apoyo del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) y del Centro de Documentación Europea de la Universidad de Sevilla.

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

Continuando con esta línea de trabajo se mantendrá asimismo el acuerdo de colaboración con la institución del Defensor del Pueblo Andaluz para potenciar el conocimiento de sus respectivas actividades, colaborar en la formación de sus profesionales y miembros, garantizar la participación de los agentes económicos y sociales en el proceso de formación de la voluntad legislativa y divulgar ante la sociedad en general, los valores del Estado Social y Democrático de Derecho, y asimismo, se sigue colaborando con el Real Instituto Elcano, a través del Convenio Marco de Colaboración firmado en 2018, 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

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

ACT.1.1.2 Elaboración de otros estudios e informes

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

OO.1.2 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 contiene la misma.

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

Refuerzo de la presencia activa en las redes sociales: durante 2020 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 a la igualdad de género en el ejercicio de las funciones que legalmente tiene encomendadas el CES de Andalucía, incorporando la perspectiva de género en el análisis de las normas que le sean remitidas para su dictamen.

ACT.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, 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 para 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 EFICACIA Y EFICIENCIA DE LOS RECURSOS HUMANOS, ECONÓMICOS Y MATERIALES ADSCRITOS AL ÁMBITO DE LA CONSEJERÍA

OO.1.1 Impulsar la gestión presupuestaria de los gastos 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, con 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 las competencias de los centros directivos adscritos a la Consejería, así como coordinar la comunicación con los órganos judiciales, tramitar y resolver recursos administrativos y tramitar y elaborar distintas resoluciones administrativas y judiciales.

ACT.1.2.1 Tramitación de recursos, resoluciones administrativas, expedientes de responsabilidad patrimonial y expedientes 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 relacionados 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 los sistemas de información.

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 DE TRATO 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

La mejora continua de las relaciones laborales constituye un factor determinante para la consecución del objetivo fundamental de creación de empleo. En este sentido, debe apostarse por el refuerzo del diálogo social y por el fomento de la negociación colectiva como ejes prioritarios de actuación para garantizar la adaptabilidad de las personas trabajadoras y las empresas a las oportunidades que ofrece el mercado laboral. Y ello desde el convencimiento de que se ha 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 en relación a 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.

En la 108ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 2019, se adoptó la llamada Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo. En esta Declaración se realiza un llamamiento a la acción de todos los Estados Miembros, con objeto de, entre otros aspectos: *"vii) lograr la igualdad de género en el trabajo mediante un programa transformador, evaluando periódicamente los progresos realizados, que:*

- *asegure la igualdad de oportunidades, la participación equitativa y la igualdad de trato, incluida la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor;*
- *posibilite una repartición más equilibrada de las responsabilidades familiares;*
- *permita una mejor conciliación de la vida profesional y la vida privada, de modo que los trabajadores y los empleadores acuerden soluciones, inclusive en relación con el tiempo de trabajo, que tengan en cuenta sus necesidades y beneficios respectivos, y*
- *promueva la inversión en la economía del cuidado".*

En línea con estos objetivos, la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo se ha fijado como uno de los grandes objetivos programáticos de la legislatura el desarrollo de políticas favorecedoras de la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral. Y ello porque los datos que arrojan las estadísticas oficiales obligan a seguir trabajando en esta dirección.

Los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) nos dan a conocer los motivos por los que la mujer no participa en el mercado de trabajo. Así, en 2018, al igual que en 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 Argo*.).

Asimismo, la realidad muestra que 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, siendo las condiciones laborales peores que en contratos indefinidos a jornada completa: imposibilidad de promoción, exclusión de determinados complementos salariales o menos oportunidades de acceder a la formación, entre otros aspectos.

Según la EPA, el 27,4% de las mujeres ocupadas en 2018 tenían un contrato laboral a tiempo parcial frente al 7,3% que supone la población ocupada masculina en esta modalidad de contratación. En este año la brecha de género fue de 20,1 puntos, indicador que ha ido aumentando en los últimos años, siendo en 2016 de 18,4 puntos.

Estas diferencias laborales se reflejan también en las percepciones salariales. Según la Encuesta Anual de Estructura Salarial, la ganancia media anual de un hombre es 2.704,97 euros superior a la de la mujer en los contratos temporales. Esta diferencia es mayor en los contratos indefinidos, ascendiendo a 6.907,94 euros.

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

En el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, la actividad de la administración andaluza cuenta con un marco de actuación estructurado a través de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022. Se trata de un instrumento de planificación y ejecución de las políticas públicas en esta materia que se centra especialmente en la promoción de la mejora de la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras en Andalucía, adoptando un planteamiento maximalista que abarca también, obviamente, la lucha contra la siniestralidad laboral, pero que no se restringe a ella.

Para asegurar la efectividad de este instrumento hay que seguir considerando los cambios que se han producido recientemente en el mercado laboral, en el que se recurre frecuentemente a la externalización y que está sujeto a



una intensa transformación con la aparición de nuevas modalidades de producción y prestación de servicios que evolucionan rápidamente. Debe tenerse en cuenta también que la reactivación de la actividad económica ha incidido de manera especial en determinados sectores, incrementando de manera sensible las cifras de siniestralidad en ellos -caso de la construcción o del transporte-, además de provocar en términos generales mayores ritmos de trabajo, un mayor número de desplazamientos y una especial necesidad de reforzar las actividades de coordinación en materia preventiva. Estas directrices de actuación deben tener en cuenta además las dificultades que presentan algunas microempresas y PYME para poner en práctica eficazmente aspectos decisivos de la gestión preventiva.

Las actividades que desarrollan la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022 se articulan en planes de actuación, aplicándose en 2019 y 2020 el II Plan de Actuación, cuya elaboración se ha abordado en el seno del Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales y que ha partido de un análisis de los resultados obtenidos con el I Plan, que pueden calificarse como razonablemente positivos. Sobre la base de esto, se seguirá insistiendo en dedicar una atención especial a materias 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. Además, continuarán las actuaciones comprobatorias y de asesoramiento, el impulso a la prevención y reconocimiento de las enfermedades profesionales y las líneas de incentivos para las PYME destinadas a promover la inversión en prevención de riesgos laborales y al apoyo para la mejora de la integración de la prevención de riesgos laborales en las empresas.

6.2 Objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del programa

OE.1 MEJORAR LAS RELACIONES LABORALES E IMPULSAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

OO.1.1 PALIAR LAS CONSECUENCIAS DE LA EXCLUSIÓN DE LA ACTIVIDAD PRODUCTIVA 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 andaluces afectados por procesos de reestructuración de empresas y sectores en crisis, a las que hace referencia el Decreto-Ley 4/2012, de 16 de octubre.

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

OO.1.2 APOYAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES MÁS REPRESENTATIVAS EN LA MEJORA DE LAS RELACIONES LABORALES

En el contexto de la labor de contribuir a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales encomendada a las organizaciones sindicales en el artículo 7 de la Constitución Española, y teniendo en



consideración la importancia del diálogo social y la función relevante de estas organizaciones reconocida en los artículos 10.3.20º y 26.2 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, se tiene en consideración la participación de las organizaciones sindicales más representativas en la mejora de las relaciones laborales. 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, la discriminación laboral y la prevención de riesgos laborales entre otros temas. Asimismo, se contempla la realización de actuaciones de asesoramiento y defensa jurídica a trabajadores y trabajadoras y sus representantes legales y sindicales, a fin de garantizar los derechos laborales y sociales.

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

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

ACT.1.3.1 REALIZACIÓN DE ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

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

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 inferior a 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 LÍNEA DE SUBVENCIONES A PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS PARA LA IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD

Con esta actuación se contempla una convocatoria 2020 de una línea de subvenciones a la que pueden concurrir pequeñas y medianas empresas que cuenten con un número de personas trabajadoras de menos de 50 para la elaboración e implantación de diagnósticos y planes de igualdad.

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 INFORMACIÓN, DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS EMPRESAS

Con la consecución de este objetivo se pretende aumentar el desarrollo de acciones de sensibilización, divulgación e información en materia de igualdad de oportunidades por parte de los empresarios y personas con responsabilidad en los centros de trabajo, y que sean destinadas a la plantilla de personas trabajadoras, con la finalidad de concienciar sobre la igualdad de oportunidades y la importancia de visibilizar posibles situaciones discriminatorias que puedan estar produciéndose a fin de atajarlas.

ACT.2.2.1 LÍNEA DE SUBVENCIONES A EMPRESAS PARA LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

Se contempla una convocatoria 2020 de subvenciones dirigidas a empresas donde se incluye como concepto subvencionable la realización de actividades de información, divulgación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el ámbito de los centros de trabajo.

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 de la importancia de facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras. Y ello desde el convencimiento de que implantar medidas que posibiliten la conciliación a 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 líneas 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 entidades locales y empresas realicen actividades de sensibilización e información que redunden en la mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras, desde el convencimiento de que el promover un cambio en la sociedad es lo que a medio y largo plazo va a llevar a que podamos superar de manera real los obstáculos que suponen las cargas familiares para el desarrollo de la actividad laboral.

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

ACT.3.2.1 AYUDAS A ENTIDADES LOCALES Y EMPRESAS PARA LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES DE SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

Se contempla la convocatoria de líneas de ayudas a la que pueden concurrir entidades locales y empresas para la realización de actividades de información, 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.

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

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

Durante 2020 se desarrollará una convocatoria de ayudas destinadas a la realización de proyectos e inversiones en materia de prevención de riesgos laborales. Con esta línea de ayudas se pretende contribuir con una reducción continua y significativa de la siniestralidad laboral, así como con la mejora de las condiciones de trabajo en las pyme 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.

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.

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

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

Tanto desde la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral como desde los Centros de Prevención de Riesgos Laborales de cada provincia se organizan cada año numerosas actividades cuya finalidad es la formación y actualización de profesionales de la prevención de riesgos laborales, personal técnico de las empresas y administraciones, delegados y delegadas de prevención, personal directivo, etc. Del mismo modo, se realizan actividades de sensibilización en materia de prevención dirigidas al alumnado de Formación Profesional y para el Empleo, siendo ambos perfiles cercanos a su ingreso en el mercado de trabajo, así como para personas trabajadoras y temas de interés preventivo para el público en general. Además de estas actividades directamente organizadas por la administración, se colabora con otras entidades, aportando personal técnico e incluso cediendo las instalaciones para ejecutar otras actuaciones de formación y sensibilización.

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

El 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.

PROGRAMA 31M- CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

6.1 Diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) es un órgano de diálogo y de participación social de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de nuestra comunidad autónoma, así como de la propia Junta de Andalucía, a través de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, a la que el Consejo queda adscrito.

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

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

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

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

- Según los datos del REGCON, la negociación colectiva andaluza arranca la anualidad 2019 con un incremento notable del número de unidades de negociación colectiva vigentes, situándose en términos globales en 1.283 convenios colectivos, que dan cobertura a 239.904 empresas y a 1.373.489 personas trabajadoras. Del análisis de estos datos, se concluye una mejoría en los ritmos de la negociación colectiva en general. Ello se debe a una situación económica más favorable y a la adopción de medidas específicas de impulso de dichos procesos de negociación, entre las cuales se encuentra, sin duda alguna, la puesta en marcha del Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva Andaluza del CARL. En este último sentido, el presupuesto 2020 viene a consolidar los recursos necesarios para la mejora y el fortalecimiento de este objetivo del Plan, referido a la aceleración de los ritmos de la negociación colectiva.

- Los mismos datos del REGCON, sin embargo, muestran el retraso o bloqueo de la negociación colectiva de



determinados sectores de actividad, en los que la fluidez señalada en el punto anterior ha encontrado alguna situación de dificultad. Esta realidad se convierte en línea de trabajo específica del CARL en su Plan de Apoyo, dado que, en algunos casos, esta falta de actualización de los convenios colectivos genera problemas de desfases regulatorios, como consecuencia del tiempo transcurrido desde su anterior firma. Para atender esta dificultad, en el ejercicio 2020 se contemplan medidas específicas en el contexto del Plan de Apoyo.

- Necesidad de actualización de los contenidos de la negociación colectiva. El diagnóstico de esta situación, en lo que se refiere al contenido de los convenios colectivos, permite observar un proceso de renovación de los mismos abordado en distintas fases. La primera de ellas se refiere a la puesta al día o revisión de las tablas salariales de aquellos convenios colectivos que son objeto de renovación. Esta actualización viene determinada por la mejora en general de la economía y por los parámetros de referencia que se incluyen en los Acuerdos Estatales de Negociación Colectiva. Junto a esta renovación de los contenidos económicos del convenio, de manera quizá más incipiente, se están llevando a cabo renovaciones de otros contenidos en materia de organización del trabajo, calidad del empleo y tiempo de trabajo. En general, esta segunda renovación obedece al interés y deseo de ambas partes de mejorar la productividad empresarial y la seguridad de un empleo de calidad, pero con las prevenciones de mecanismos de flexibilidad que permitan acomodarse a circunstancias cambiantes del mercado de trabajo, como consecuencia del eco aún perdurable de la crisis económica vivida. Y por último, la tercera fase de esta renovación de contenidos se refiere a nuevas materias que están llamando a la puerta de la regulación convencional, bien por ser contenidos incorporados en proyectos legales o reglamentarios por el Gobierno, como el es caso del registro de jornadas y de los Planes de Igualdad, bien por ser nuevas materias derivadas del propio funcionamiento del mercado de trabajo, como la robotización y digitalización, el trabajo autónomo y la externalización.

- 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, en un primer nivel mínimo de mera presencia, alcanza unas cifras del 88 %. Sin embargo, si se desciende a un segundo nivel de presencia equilibrada por razón de género (40-60%), estas cifras descienden considerablemente, no llegando al 40 % de las unidades de negociación sectorial. Es, por tanto, una tarea pendiente de las propias organizaciones empresariales y sindicales firmantes de los textos colectivos, sobre los cuales este Consejo tratará de incidir con las actuaciones que se desarrollan en el objetivo correspondiente del Plan de Apoyo.

- Finalmente, en el diagnóstico realizado debe incluirse también el descenso en el porcentaje de acuerdos en conflictos colectivos en el ámbito del SERCLA, desde el periodo previo a la crisis hasta la actualidad, derivado de la mayor complejidad de los problemas que se gestionan y que quedan referidos a causas propias de la situación de crisis económica vivida. El reto, en un contexto ya de recuperación económica, es analizar los modelos de mediación más efectivos para lograr elevar los porcentajes de acuerdos.

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 AMPLIAR Y PROFUNDIZAR LA 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 2020. La adhesión de las comisiones negociadoras de los convenios colectivos al Plan de Apoyo a la negociación colectiva 2020 supone la asunción 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.

La difusión del Plan de Apoyo del CARL a la Negociación Colectiva 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 2019, 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 de Apoyo.

Se pretende conseguir que de entre los servicios que el Plan del CARL de Apoyo a la Negociación Colectiva Andaluza 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 primer trimestre del ejercicio 2019, 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 (63,13%) y mujeres (56,65%).

En la Formación Profesional para el Empleo la población objetivo la constituyen, por un lado las personas desempleadas demandantes de empleo, y en especial, los colectivos prioritarios a la que van destinadas las diferentes iniciativas, como pueden ser mujeres, personas trabajadoras desempleadas mayores de 45 años, personas paradas de larga duración, 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 mayo de 2019, ha sido de 1.125.358 personas, de las cuales constan como demandantes no ocupados un total de 761.113 personas, 305.524 son hombres y 455.589 son mujeres, lo que implica que alrededor del 59,86% de la población desempleada, demandante de empleo, lo constituyen mujeres. Del total de la población desempleada, el 85,45% carece de estudios superiores, lo que evidencia el déficit formativo existente. Sólo 110.674 personas tienen estudios superiores a los secundarios. Las personas mayores de 45 años, constituyen el 48,78% de la población desempleada, representado las mujeres el 58,81% de este sector de población.

Así, los datos de la EPA establecen que entre los hombres en edad de trabajar prácticamente 63 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 2,5 millones. En cambio, entre las mujeres aproximadamente 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 primer trimestre de 2019 en Andalucía, son de 52,08% en el caso de los hombres y un 37,65% 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, por lo que 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 650.439 personas (observatorio ARGOS), 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 mujeres, personas trabajadoras mayores de 45 años, personas paradas de larga duración y jóvenes con déficit formativo.

La igualdad de género esta presente en todas las acciones formativas impulsadas por esta Dirección General. A título de ejemplo, en 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 en el acceso al mercado laboral.

En la formación en la empresa en 2017, según el Ministerio de Trabajo, Migraciones y SS, la población femenina supone un 41% del total de participantes. Las participantes femenina ha aumentado un 6,9% (204.761 participantes) frente al 6,5% de participantes hombres (294 880 hombres), en Andalucía.

Las familias profesionales con mayor presencia femenina son “Imagen personal” (85%), “Textil, confección y piel” (78%), “Sanidad” (77%), “Artes y artesanías” (68%). Las ramas de “Electricidad y electrónica” (7%), “Transporte y mantenimiento de vehículos” (7%) e “Instalación y mantenimiento” (9%) son las que menos presencia femenina registran.

Del total de mujeres que recibieron acciones formativas en la empresa, el 31,57% asistieron a “Administración y gestión”, el 12,66% a “Seguridad y medio ambiente”, y el 12,28% a “Servicios socioculturales y a la comunidad”.

Del total de hombres que recibieron acciones formativas el 26,70% fueron de “Seguridad y medio ambiente” (brecha de género de 14 puntos), un 23,82% se formaron en “Administración y gestión” (brecha de género de -7,75 puntos).

Con respecto a la formación dirigida prioritariamente a la población trabajadora desempleada, destaca que las participantes suponen un 27% sobre el total en Andalucía, frente al 52% que suponen a nivel nacional. Del total de participantes mujeres el 59% tienen 35 o más años.

6.2 Objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del programa

OE.1 MEJORAR LOS RECURSOS Y CAPACITACIÓN 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 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.1.1.2 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.1.1.3 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.

ACT.1.1.4 Contratos para la realización de acciones formativas dirigidas a personas trabajadoras desempleadas

Licitaciones de contratos para la realización de acciones formativas de FPE dirigidas a personas trabajadoras desempleadas, a realizar en los centros de las Entidades adjudicatarias.

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 Autorización de actividad formativa para contratos de formación y aprendizaje

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

ACT.1.3.2 Convocatoria de subvenciones de ETCOTE

Realizar convocatoria de subvenciones para proyectos de Escuelas Taller y Talleres de Empleo por parte de Entidades Locales.

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 y seguimiento de formación en alternancia y convocatoria de ocupados

Realizar la evaluación de la formación en alternancia y convocatoria de ocupados.

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

OO.2.1 INCREMENTAR EN UN 5 % EL PORCENTAJE DE MUJERES FORMADAS EN ACCIONES FORMATIVAS DE FPE RESPECTO AÑO ANTERIOR

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

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 Priorizar la selección de alumnas participantes en las acciones formativas de desempleados

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

En el programa 32L se localizan las transferencias de financiación al Servicio Andaluz de Empleo, necesarias para el desarrollo de su actividad.

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 TRANSFERENCIAS 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 EN IGUALDAD DE TRATO 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 octubre) y alta de nieve. Asimismo, ofrecen plazas gratuitas en períodos de baja ocupación a personas jubiladas, pensionistas, con discapacidad y otros colectivos de especial atención para facilitar el acceso al ocio y descanso a un amplio sector de la población con mayores dificultades para acceder a estos recursos.

ACT.1.1.1 GESTIÓN DE SOLICITUDES Y ADJUDICACIÓN DE PLAZAS

La realización de esta actividad comprende las siguientes acciones:

- Preparación de documentación, revisión y recogida de solicitudes.
- Preparación y realización de los sorteos públicos (Semana Santa, temporada alta de verano, temporada alta de nieve sujeta a turnos)
- Adjudicación de estancias.
- Gestión de listas de espera para cobertura de vacantes por 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 femenina resulta mayor, se trasladará a las entidades solicitantes del Programa Conoce Tu Tierra la inclusión paritaria de hombres y mujeres entre los colectivos por ellas representados.

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

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.

PROGRAMA 72C- TRABAJO AUTÓNOMO Y ECONOMÍA SOCIAL

6.1 Diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública

Por lo que se refiere al diagnóstico en materia de trabajo autónomo, en Andalucía, el mismo desempeña un notable papel en el desarrollo económico y social, 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, según los datos publicados por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 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.

Si tenemos en cuenta los datos a 31 de marzo de 2019, el número de personas afiliadas al RETA ha seguido creciendo, hasta un total de 531.406, de las que las mujeres representan el 35,2%.

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, 2018 y primer trimestre de 2019.

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 Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Andalucía es la segunda comunidad en el número de nuevos autónomos, 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 Trabajo, Migraciones 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%), dos 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 35,2% del total de autónomos en Andalucía, porcentaje algo inferior al nacional (35,4%).

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 hombres 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. A 31 de marzo de 2019, el número de mujeres en alta como autónomas, asciende a 187.055.

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 387.207 afiliados, representa el 72,93% del total, seguido a gran distancia del sector de la Agricultura Ganadería y Pesca y el de la Construcción, con un peso del 10,28% y 9,35% respectivamente. El sector de la Construcción, ha sido el que ha experimentado una mayor tasa de incremento relativo interanual, con un 5,58%, con un aumento en términos absolutos de 2.625 autónomos/as. También es destacable el incremento en el sector de la Agricultura, Ganadería y Pesca, que, en términos absolutos, superan en ambos casos la cifra de 2.000 autónomos más (datos a 31 de marzo de 2019).

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

Por lo que se refiere a las empresas de economía social andaluzas, hay que destacar que, a 31 de marzo de 2019, se contabilizan 5.651 empresas de economía social en Andalucía, de las que 3.760 (66,54%) son cooperativas y 1.891 (33,46%) son sociedades laborales. Dichas empresas cuentan con 82.012 personas empleadas, de las cuales 68.765 (83,85%) se corresponden a empleos en cooperativas y 13.247 (16,15%) a empleos en sociedades laborales.

Estos datos evidencian que Andalucía es la comunidad autónoma con mayor presencia de empresas de economía social, tanto en número de empresas (20,20% del total nacional), como de trabajadores (21,33% 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.

El de la economía social, es un sector diverso, con presencia en muchos sectores económicos, destacando respecto de las sociedades cooperativas la prevalencia del sector servicios, seguido de la industria y de la agricultura; por su parte, en las sociedades laborales prima el sector servicios seguido de la industria.

Hay que resaltar, asimismo, que en el ámbito de la economía social andaluza destaca una participación más igualitaria de hombres y mujeres en el empleo que en el conjunto del mercado laboral, ya que el 51,5% de los trabajadores del sector de la economía social andaluza son mujeres, mientras que en el conjunto del mercado de trabajo, este porcentaje alcanza solo el 36,3%.

Por lo que se refiere a la estabilidad en el empleo, se comprueba que en el ámbito de la economía social andaluza el porcentaje de contratación indefinida (54,5%) es superior al de la contratación temporal. Nuevamente si comparamos este porcentaje de contratos indefinidos con el que nos arroja el resto del mercado laboral (58,1%) la economía social presenta datos más favorables de estabilización en el empleo.

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 importante 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, hay que 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%.

En cuanto al diagnóstico de la fundación pública andaluza “Andalucía Emprende”, esta entidad adscrita a la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía, tiene como principal misión fomentar la cultura emprendedora y la actividad económica en la región, prestando servicios de apoyo a personas emprendedoras y a empresas, al objeto de impulsar la creación y la consolidación empresarial, generando empleo en el territorio. Para el desarrollo de su actividad, Andalucía Emprende cuenta con un equipo humano de



especialistas en emprendimiento, cualificado y en constante reciclaje formativo, con el objetivo de ofrecer un mejor servicio a la ciudadanía.

El objetivo general de la entidad es fomentar y apoyar la creación y la consolidación de empresas y empleo mediante la prestación de servicios de calidad. Para dar cumplimiento a este objetivo general, Andalucía Emprende dispone de una amplia infraestructura de Centros Andaluces de Emprendimiento (CADE) que cubre a todo el territorio andaluz, dotados de alojamientos empresariales para acoger proyectos emprendedores y empresas, a quienes se les presta una atención integral del proceso emprendedor, aplicando una política de calidad, que incluye, como valor añadido, una presencia cercana y personal en todo el territorio, unos índices de supervivencia empresarial superiores a la media de las empresas andaluzas, y los medios necesarios para acompañar a la persona emprendedora en un itinerario completo desde el origen de la idea hasta la consolidación del proyecto.

En todos estos centros CADE, el personal de Andalucía Emprende ofrece, entre otros, servicios gratuitos de información, asistencia técnica personalizada, formación empresarial, tutorización y ayuda en la búsqueda de vías de financiación y en la tramitación de solicitudes de incentivos, con el fin de ayudar a las personas emprendedoras a materializar sus ideas de negocio en empresas reales y de orientar al empresariado en la búsqueda de nuevas líneas de negocio que favorezcan el desarrollo y la consolidación de sus empresas.

Junto a la prestación de estos servicios, Andalucía Emprende desarrolla programas y proyectos específicos para fomentar la cultura emprendedora en determinados sectores, prestando especial atención al ámbito educativo, la industria creativo-cultural y el medio rural, así como a colectivos con especiales dificultades de desarrollo profesional.

Además, la entidad desarrolla un continuo análisis de oportunidades de negocio en sectores y territorios de Andalucía para que las personas emprendedoras dispongan de la mejor información a la hora de tomar sus decisiones.

Para el desarrollo de su actividad, cuenta con un equipo humano formado por 916 profesionales, en su mayoría con formación universitaria, y dispone de una infraestructura por todo el territorio andaluz de 260 Centros Andaluces de Emprendimiento (CADE), con 886 alojamientos empresariales y 62 puntos de información, desde donde el personal técnico ofrece, entre otros, servicios gratuitos de información, asistencia técnica personalizada, formación empresarial, tutorización, mentorización y ayuda en la búsqueda de vías de financiación y en la tramitación de solicitudes de incentivos.

En el ejercicio 2020, y dentro del marco competencial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, Andalucía Emprende mantiene su definición como entidad potenciadora de la igualdad de género en Andalucía, en sintonía con los objetivos estratégicos de la Consejería relacionados con el fomento del trabajo autónomo en igualdad y con la promoción del liderazgo y el empoderamiento femenino en las empresas de economía social. En este sentido, los diagnósticos previos tenidos en cuenta para la planificación de la actividad de la Consejería, también se toman como referencia en Andalucía Emprende para la formulación de sus objetivos estratégicos y operativos en el ámbito presupuestario para 2020.

La información de gestión y resultado de Andalucía Emprende en el cumplimiento de sus objetivos se desagrega por sexo cuando las actuaciones se dirigen a personas, por lo que la entidad en el presupuesto 2020 aumenta objetivos y actuaciones específicas en materia de igualdad de género con respecto a ejercicios presupuestarios anteriores, abarcando desde la detección de barreras en la creación de empresas y proyectos de autoempleo por mujeres y la identificación de dificultades que aparecen en los estadios previos al proyecto emprendedor, hasta la sensibilización y visibilidad de la mujer autónoma y emprendedora.

6.2 Objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del programa



OE.1 FOMENTAR EL TRABAJO AUTÓNOMO EN IGUALDAD DE CONDICIONES DE ACCESO Y DESARROLLO

OO.1.1 Apoyar a las personas trabajadoras autónomas

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

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

Igualmente, se fomentará la transformación de contratos de duración determinada en indefinidos que realicen las personas trabajadoras autónomas, como medida para la consolidación de su negocio.



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.

Las cifras de datos oficiales reflejan que el número de autónomas crece, pero sólo representan el 35,3% del colectivo con 1.130.771 autónomas en España. Es decir, sólo uno de cada tres autónomos son mujeres. La brecha de género en el trabajo autónomo es muy superior a la existente en el empleo asalariado, donde la diferencia es de apenas un 5%, como se expone desde las propias asociaciones de trabajadores autónomos.

A nivel europeo, el emprendimiento femenino sufre un estancamiento y permanece inmóvil en estos últimos 10 años, en torno a una tasa del 30%.

En Andalucía, en 2018 la representación global de las mujeres sobre el total de personas trabajadoras autónomas en situación de alta fue de un 35,1%, frente a la del 64,9% de los hombres. 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 y que tengan por objeto estabilizar y fortalecer su empleo a través de las iniciativas de trabajo autónomo, mediante ayudas al inicio de la actividad. En especial, se regularán medidas dirigidas a mujeres que residan en determinados municipios.

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 de los 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.

Asimismo, se favorecerá la conciliación laboral de las mujeres trabajadoras autónomas, mediante la concesión de incentivos a la contratación que formalicen, para el cuidado de hijos e hijas menores de tres años.

OE.2 IMPULSAR LA ECONOMÍA SOCIAL EN ANDALUCIA EN IGUALDAD

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

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

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

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

Como reflejan los datos indicados en el diagnóstico de situación de la economía social andaluza, la relevancia que tiene esta forma empresarial dentro del tejido productivo andaluz la convierte en un componente clave para la creación de empleo y riqueza en nuestra comunidad autónoma por cuanto se constituye en pieza clave de desarrollo económico y de estabilidad del empleo que genera. Es por ello, que se vuelve a apostar por una línea de actuación tendente a conseguir el fomento del empleo de calidad, inclusivo, sostenible e inteligente y la mejora socio-laboral de las personas trabajadoras de las empresas de economía social.

Dicha línea incentiva 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.

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

Entre las actuaciones a realizar en el Programa de Apoyo a la Economía Social en 2020, hay que destacar que se apoyará la creación y consolidación de empresas de economía social, mediante la financiación de inversiones en inmovilizado material o inmaterial que contribuyan a la creación, consolidación, modernización o mejora de la competitividad de cooperativas y sociedades laborales. Igualmente, las actuaciones irán dirigidas 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.



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

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

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

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

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

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

ACT.2.2.2 Fomento de la participación de las mujeres en los órganos de dirección de las Asociaciones de Economía Social

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

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.

Se configura como uno de los objetivos operativos que introduce la perspectiva de género en las actuaciones.

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

En esta actuación se desarrollan 227 acciones en el marco de las siguientes materias:

1. Ferias de Emprendimiento Educativo, donde los estudiantes disponen de espacios para exponer 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. Se desarrollan ocho ferias provinciales.

2. Torneo de Olimpiadas. Un torneo basado en retos sobre habilidades emprendedoras que se celebran en tres etapas: fase de centro, provincial y regional. La metodología sería tipo Gymkana, para ir superando los diferentes retos relacionados con las habilidades y competencias emprendedoras. Los proyectos identificados con mayor potencial emprendedor serán derivados a los centros de Andalucía Emprende.

3. Concurso Talento Emprendedor, destinado a alumnos/as de Formación Profesional de Ciclo Medio y Superior, que se desarrolla en dos fases: presentación de ideas de negocio y evento 48h Innovación. Se desarrollan ocho concursos provinciales.

4. Ferias de Formación Profesional Dual, que se realizan en colaboración con la Consejería de Educación y la Fundación Bertelsmann para impulsar la FP Dual entre los centros educativos y las empresas andaluzas. Se desarrollan ocho ferias provinciales.

5. Inserción laboral de alumnado de formación profesional y universidad en empresas de Andalucía Emprende (Eilab): es un programa que tiene como objetivo facilitar la inserción laboral de jóvenes menores de 30 años (titulados universitarios, de FP o estudiantes) mediante la realización de prácticas en empresas incubadas en Andalucía Emprende. Se promoverá la realización de prácticas por 55 personas.

6. Generación del clúster educativo LabINOVaEduca: desarrollar un Cluster educativo a través de la gamificación e identificación de agentes del ecosistema emprendedor educativo.

7. Sensibilización, dinamización y fomento del emprendimiento en el ámbito universitario, programa de apoyo al sistema universitario andaluz para promover la cultura y la actividad emprendedora y empresarial entre los miembros de la comunidad universitaria andaluza. Se llevarán a cabo 115 acciones.

8. Programa de formación, asesoramiento y apoyo a personas emprendedoras en el ámbito universitario. A través de la red de CADEs en las universidades andaluzas, se llevarán a cabo actuaciones para detectar el talento andaluz y desarrollar proyectos emprendedores. Se realizarán 30 acciones con proyectos.

9. Transmisión de experiencias emprendedoras a la universidad, identificando oportunidades y aportando conocimiento. A través de un programa con las universidades andaluzas, se trata de transmitir el conocimiento de la universidad a las empresas a través de los grupos de investigación universitarios y en el marco de unos encuentros en los que se puedan emparejar las demandas de las empresas a través de retos que puedan interesar a los grupos de investigación.

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 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 establecimiento de sinergias y de acuerdos de cooperación. Asimismo, también se desarrollan los Planes de Actuación Local para Emprender, que abarcan todo el territorio andaluz.

Por su parte, y dentro del mismo objetivo, Andalucía Emprende, presta 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. También el servicio de asistencia técnica especializada, que se dirige tanto a personas emprendedoras que quieran iniciar su proyecto empresarial como a empresas ya constituidas que necesiten orientación en materia de gestión, abarcando 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 y ayuda en la búsqueda de vías de financiación o en la solicitud de incentivos.

En los ámbitos indicados se llevan cabo 51.816 acciones/servicios en el marco de las siguientes materias

1. Premios Andalucía Emprende, que reconocen a las empresas más innovadoras adscritas o apoyadas por Andalucía Emprende en todas sus formas jurídicas, tanto las de reciente creación como las ya consolidadas con mayor potencial de crecimiento. Se realizará una fase provincial con 8 acciones más una regional.

2. Premios Emprendedor XXI, para startups, al objeto de impulsar los mejores proyectos de emprendimiento del país. Impulsados por CaixaBank a través de Caixa Capital Risc, y cointergados por el Ministerio de Industria, Energía y Turismo, a través de ENISA y con la colaboración de Andalucía Emprende.

3. Premios ADR: son un reconocimiento a las empresas asesoradas y apoyadas por las Agencias de Desarrollo Regional (ADRs) y en el caso de Andalucía por Andalucía Emprende, para alcanzar una posición de liderazgo a nivel nacional en las políticas públicas de emprendimiento; facilitar la financiación de proyectos ya validados y de éxito; dar cobertura a proyectos que no pueden competir en convocatorias muy basadas en tecnología y favorecer el conocimiento de nuevas iniciativas; y potenciar las relaciones empresariales.

4. EmprendeDay, es el encuentro para emprendedores más importante de la región, durante el cual se desarrollan espacios demostrativos, actividades interactivas, sesiones formativas, charlas, talleres y sesiones de networking.

5. Encuentros de innovación abierta, con el objetivo de difundir y reconocer la actividad de nuestras pymes, propiciar el establecimiento de sinergias y posibles colaboraciones, así como facilitar las oportunidades de negocio, a través de dinámicas planteadas a partir de "retos" o cuestiones clave, para la busca de soluciones innovadoras a problemas compartidos. Se llevarán a cabo 8 encuentros.

6. Fomento del emprendimiento local y rural, a través de los Planes Locales, un instrumento de planificación territorial con el que Andalucía Emprende desarrolla actuaciones de fomento de la cultura emprendedora y de consolidación y desarrollo de las empresas andaluzas en función de las demandas y necesidades de cada territorio, previéndose un total de 1.500 acciones.

7. Programa de Mentorización para empresas nacientes y de tutorización para la consolidación empresarial, asesorando de manera personalizada los proyectos para que lleguen a buen término en el desarrollo de su modelo de negocio, aportando todos los recursos de los que dispone Andalucía Emprende para que las empresas adquieran las competencias necesarias en aspectos tan fundamentales como la innovación, modernización o cooperación a través de empresas ya consolidadas y con experiencia que han recibido anteriormente los servicios de Andalucía Emprende. Se desarrollan 8 acciones.

8. Plan de entrada en boxes y segunda oportunidad para empresas en riesgo. Detección de empresas con dificultades de crecimiento o en estancamiento y empresarios con experiencias fallidas para analizar sus estrategias de mercado y potenciar su crecimiento o entrada al mercado con mayores garantías. Se



desarrollan 8 acciones.

9. Programa de captación de inversores para proyectos de innovación. Participación y organización de foros de inversión para captar inversores privados para las empresas innovadoras con vinculación a Andalucía Emprende, de cara a facilitarles el acceso a capital inteligente. Se desarrollan 2 acciones.

10. Estrategia integral de formación y capacitación de excelencia para personas emprendedoras, para facilitar la creación de proyectos empresariales y potenciar su desarrollo y consolidación. Andalucía Emprende, a través de su personal técnico, imparte formación en gestión empresarial básica y, además, ofrece una formación personalizada en materias de innovación, modernización, cooperación y gestión empresarial avanzada. Se desarrollan 250 acciones.

11. Programa de aceleración empresarial en las áreas de innovación, turismo y sector del videojuego, en el que se engloban las actuaciones de las diferentes aceleradoras de proyectos como CelerAEmprende, la Aceleradora de Torremolinos o Videojuegos. Se desarrollan 3 acciones.

12. Programa de orientación y apoyo a la internacionalización, en colaboración con Extenda, para el desarrollo de servicios y programas internacionales que tienen como objetivo fomentar la competitividad, el desarrollo empresarial, la transferencia de know-how, la innovación, el espíritu internacional y la cooperación empresarial. Se desarrollan 8 acciones.

13. Programa de fomento de la creación de empresas Born Global. Con la colaboración de Extenda, se trataría de identificar aquellas empresas del territorio andaluz que hayan nacido globales para poder darles un asesoramiento y acompañamiento personalizado para que puedan tener éxito en su camino hacia la internacionalización. Se desarrollan 4 acciones.

14. Plan de especialización sectorial en economía social, industrias culturales, innovación social, agrotech y mujeres, en el que se pone especial énfasis en la generación de proyectos empresariales englobados en los sectores específicos mencionados. Se desarrollan 5 acciones.

15. Servicios de Apoyo a la creación de 7.000 nuevas empresas a través de los puntos PAE de Andalucía Emprende, 3.000 empresas adscritas en tutorización, 40.000 horas de formación empresarial recibida por personas emprendedoras y prestación de 40.000 servicios de información y asistencia para emprender a personas con inquietudes emprendedoras.

OO.3.2 Impulsar el emprendimiento empresarial en igualdad de género

Este objetivo mantiene específicamente la inclusión de la perspectiva de género y está definido para el mantenimiento de la Igualdad de Oportunidades en el acceso a los servicios, instrumentos y valor que aporta Andalucía Emprende para las mujeres emprendedoras y autónomas.

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 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. Estos ejes están dirigidos a la defensa jurídica de los intereses de Andalucía Emprende, a la definición e implantación de su estrategia a futuro, a la implementación en la gestión de la evaluación de políticas públicas y a llevar a cabo una política de comunicación interna y externa adecuada que garantice el conocimiento del valor que tiene la entidad para el desarrollo de las políticas públicas de generación de vocaciones emprendedoras, proyectos empresariales y empleo en Andalucía.

ACT.4.1.1 Auditoria integral de la Fundación Andalucía Emprende

En el cumplimiento de este objetivo se llevarán a cabo una serie de actuaciones orientadas a la reorganización eficiente de la estructura y procesos de funcionamiento interno de Andalucía Emprende, a la ordenación de sus recursos humanos y a la implantación y garantía de una política de buen gobierno y transparencia con rendición de cuentas.