



CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO



1. COMPETENCIAS DE LA SECCIÓN

1.1 Competencias de la sección

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, atribuyó a esta Consejería las siguientes competencias, de conformidad con el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías:

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.

Mediante Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, se ha añadido a las competencias ya atribuidas a la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, las relativas al desarrollo, coordinación y programación de las políticas de juventud, siendo modificado el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de esta Consejería, mediante el Decreto 115/2020, de 8 de septiembre.

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.,
- El Instituto Andaluz de la Juventud, del que depende la Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil, S.A. (INTURJOVEN), en virtud del Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías y del Decreto 115/2020, de 8 de septiembre, por el que se modifica 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.

También se encuentran adscritos los siguientes órganos:

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

2. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LA SECCIÓN

El 17 de diciembre de 2019 se aprobó el "Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales de Andalucía" como instrumento de planificación estratégica que establece como principales retos la mejora de la empleabilidad de las personas y la productividad de las empresas, para propiciar un aumento de la renta individual y global en Andalucía, mediante el diseño de políticas útiles aplicadas mediante el buen uso de los recursos materiales, humanos y financieros disponibles por la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, garantizando un trato equitativo a todas las personas y empresas al establecer y cumplir con condiciones de acceso transparentes.

El Plan se agrupa en tres grandes líneas de actuación que se desarrollan a partir del acceso a más y mejor información, que pueda ser tratada adecuadamente, para ser utilizada en el diseño y gestión de las políticas. La primera línea maestra está centrada en el fomento de un "servicio público de empleo a disposición de las personas y las empresas", que mejore su cartera de servicios a partir del uso de un avanzado sistema de perfilado de oferta y de demanda que, en varias fases, pueda emparejar la experiencia profesional y la cualificación de los trabajadores con las necesidades del tejido productivo andaluz. Esta herramienta ayudará a que los trabajadores puedan conocer su empleabilidad real, y a que la Consejería pueda diseñar las políticas activas de empleo más adecuadas, ampliando la ratio de intermediación de las ofertas.

Como segunda línea de actuación, se fija "la implementación de Políticas Activas de Empleo útiles para las personas y las empresas" que contribuyan a incrementar la empleabilidad de las personas desempleadas y ocupadas y la productividad de las empresas. Se atribuye especial importancia a la formación para el empleo con contenidos adecuados a las necesidades de las personas y el tejido productivo, cambiando la fórmula de aplicación para garantizar su calidad y seguridad jurídica como la licitación pública en vez de la subvención. Las políticas dirigidas al fomento del trabajo autónomo y la economía social, al crecimiento de la dimensión de las empresas, así como la apuesta por actuaciones más selectivas y útiles como son los programas integrales para personas desempleadas de larga duración o los incentivos para fomentar la contratación, entre otras, se diseñarán partiendo de la base de los resultados que las distintas evaluaciones de lo ya realizado arrojen.

Como tercera línea de actuación, figura el impulso del marco de relaciones laborales y salud de los trabajadores, mediante el apoyo y enriquecimiento de la negociación colectiva para mejorar la viabilidad económica de los



proyectos empresariales, generar y mantener empleo estable y garantizar una adecuada distribución de la renta entre trabajo y capital. Asimismo, la disminución de la siniestralidad laboral y la reducción de los efectos de las enfermedades profesionales son parte fundamental en esta área.

El Plan Director de Ordenación utiliza un planteamiento global en el que recoge a todas las personas desempleadas, trabajadoras y empresas, y aunque no tiene la voluntad de ser un documento de planificación detallado en el que se definan las acciones concretas a llevar a cabo, se concibe como elemento imprescindible para fijar el marco en el que se puedan asentar los diferentes planes estratégicos sectoriales de la Consejería, algunos de ellos en vigor y otros en fase de elaboración.

En el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo cuenta con marco de actuación estructurado a través de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022 (EASST). 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 solo a ella.

Las actividades que desarrollan la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022 se articulan en planes de actuación, aplicándose en 2021 y 2022 el III Plan de Actuación, cuya elaboración se ha de abordar en el seno del Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales a partir de los resultados obtenidos en relación a los planes anteriores y de las necesidades existentes.

En el ámbito del trabajo autónomo, el Plan de Actuación para el Trabajo Autónomo de Andalucía (Horizonte 2020) actúa como un instrumento de diseño, planificación, coordinación, cooperación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas que se desarrollan en el ámbito del trabajo autónomo y define los objetivos, las líneas estratégicas y las medidas de acción a ejecutar.

Por otro lado, en el ámbito de competencias de la Dirección General de Trabajo Autónomo y Economía Social, está prevista la elaboración de un Plan de Impulso y Modernización de la Economía Social Andaluza 2020-2024. Dicho Plan tendrá como finalidad promover en un sentido amplio a las entidades de la economía social andaluza, y en especial, mediante el aumento de su visibilidad y difusión de su actividad en la sociedad, el apoyo al emprendimiento y el empleo en dicho ámbito, el impulso a la consolidación, el desarrollo sostenible y la competitividad de las empresas de economía social, el fomento de la responsabilidad social empresarial de las citadas sociedades, la promoción de formas específicas e innovadoras en la economía social y el apoyo a la vertebración asociativa del sector.

Asimismo, en cumplimiento de lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, está prevista la elaboración del I Plan de acción contra la desigualdad salarial entre mujeres y hombres en Andalucía con la finalidad de detectar y remover los factores que provocan las diferencias retributivas entre mujeres y hombres, así como de implementar las medidas que incidan en la reducción de dicha desigualdad. La formulación de dicho Plan fue aprobada por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 9 de octubre de 2018 y entre sus objetivos se encuentra el fomentar la implantación de planes de igualdad en las empresas no obligadas a ello por la normativa vigente y el facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como la corresponsabilidad, a través del desarrollo de programas e incentivos específicos.

En el área de juventud, mediante el Acuerdo de Gobierno de 10 de diciembre de 2019, se aprobó la formulación del Plan Estratégico de la Juventud en Andalucía. Dicho documento, en fase de elaboración, establecerá las líneas de actuación que definirán las políticas de juventud en los próximos años con la finalidad de ofrecer una respuesta global a las necesidades del colectivo juvenil y hacer frente a los problemas que los cambios sociales plantean y a los retos futuros que los jóvenes tienen por delante. El Plan Estratégico de la Juventud en Andalucía, se configura como un documento de planificación vivo, dinámico, participativo y abierto a posibles modificaciones, que inspire las políticas públicas en materia de juventud y les permita adaptarse a las diferentes realidades y situaciones que se originen durante su vigencia.



Por último, se encuentra el Plan Estratégico de Subvenciones de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo 2020-2022. Dicho Plan, en su última fase de tramitación, se concibe como un documento integrador, en consonancia con el resto de la planificación estratégica, que recoge aquellas actuaciones públicas de fomento de la Consejería y sus entidades dependientes, con el objeto de alcanzar un uso más eficiente de los recursos públicos.

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 LOS SERVICIOS GESTIONADOS EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO, LA FORMACIÓN, LA JUVENTUD Y EL TRABAJO AUT

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 MEJORAR LAS RELACIONES LABORALES E IMPULSAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

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

OE.6 PROMOVER ACTIVAMENTE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS, CONTRIBUYENDO A LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL

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

OE.7 IMPULSAR QUE LAS EMPRESAS ADOPTEN POLÍTICAS REALES DE CONCILIACIÓN QUE BENEFICIEN A LAS PERSONAS TRABAJADORAS



Implantar medidas concretas en las empresas que 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.8 PROMOVER LA MEJORA DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL PARA REDUCIR LA SINIESTRALIDAD.

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

OE.9 AMPLIAR Y PROFUNDIZAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA RENOVACIÓN DE LOS CONVENIOS

Impulsar la fluidez y seguridad jurídica de los procesos de negociación y fomentar la adaptación y renovación de los contenidos de los convenios colectivos a la nueva realidad sociolaboral, en 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.10 POTENCIAR LA DIVULGACIÓN E INVESTIGACIÓN EN MATERIA SOCIOLABORAL

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

OE.11 INCREMENTAR LA EFICIENCIA DEL SERCLA PARA LA CANALIZACIÓN PACÍFICA DE LA CONFLICTIVIDAD LABORAL

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

OE.12 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.13 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.14 FACILITAR A LA CIUDADANÍA EL ACCESO EN IGUALDAD DE TRATO A ESTANCIAS VACACIONALES

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

OE.15 FOMENTAR EL TRABAJO AUTÓNOMO EN IGUALDAD DE CONDICIONES DE ACCESO Y DESARROLLO

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

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

Las medidas que se implementen deben favorecer la presencia de la mujer en este ámbito, que como ponen de manifiesto los datos de afiliación publicados 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.16 IMPULSAR LA ECONOMÍA SOCIAL EN ANDALUCÍA EN IGUALDAD

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

OE.17 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.18 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.



4. ESTRUCTURA ECONÓMICA DEL GASTO

4.1 Breve explicación de la estructura del gasto

Dentro de la totalidad de la estructura presupuestaria de la sección, los créditos destinados a operaciones corrientes representan la mayor parte del gasto. Dentro de de ellos, la cuantía más significativa está consignada en el capítulo 4 destinado a las transferencias corrientes, siendo los programas presupuestarios 72C “Trabajo Autónomo y Economía Social”, 32D “ Formación Profesional para el Empleo” y 31C “Seguridad, Salud y Relaciones Laborales” los que cuentan con el mayor peso del presupuesto en este capítulo.

Entre el crédito destinado a operaciones de capital destacan las transferencias de capital, siendo el programa 32D el que incluye en su presupuesto un importe más significativo, seguido del 72C y en menor medida el 31C..

Capítulos	2021	%
1 GASTOS DE PERSONAL	115.680.194	24,7
2 GTOS.CORRIENTES BIENES Y SERV.	55.488.084	11,9
3 GASTOS FINANCIEROS	92.500	
4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	179.689.956	38,4
5 FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS FONDOS		
Operaciones Corrientes	350.950.734	75,0
6 INVERSIONES REALES	13.032.333	2,8
7 TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	103.527.841	22,2
Operaciones de Capital	116.560.174	25,0
OPERACIONES NO FINANCIERAS	467.510.908	100,0
8 ACTIVOS FINANCIEROS		
9 PASIVOS FINANCIEROS		
OPERACIONES FINANCIERAS		
TOTAL	467.510.908	100,0

4.2 Resumen de las partidas cuantitativamente más importantes

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

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

Programa 32D en los conceptos económicos 460, 473 y 483, cuyos créditos van destinados a financiar acciones formativas destinadas a trabajadores desempleados, para facilitarles su inserción o reinserción en el mercado de trabajo. Concretamente se ha previsto la convocatoria de becas y ayudas dirigidas a dicho colectivo, así como la nueva convocatoria prevista en el ejercicio 2020 de subvenciones para programas de escuelas taller, casas de oficio, talleres de empleo y que se ejecutará en los ejercicios 2021 y 2022.

Programa 72C en los conceptos económicos 471, cuyos créditos van destinados a nuevas medidas de estímulo a la creación y consolidación del trabajo autónomo en Andalucía, así como aquellas específicamente previstas con carácter extraordinario para paliar los efectos que la crisis económica derivada del COVID-19 está provocando en el colectivo de autónomos. Asimismo, también se han presupuestado créditos dirigidas a estas medidas en el concepto económico 778 de este Programa presupuestario, concretamente tienen por objeto la estabilización de



la iniciativa emprendedora en empresas de trabajo autónomo, promover el emprendimiento de segunda oportunidad, promover la participación en acciones formativas para la capacitación profesional de la persona trabajadora autónoma y Estímulo a la innovación en las personas trabajadoras autónomas, promover el relevo generacional en el trabajo autónomo así como su consolidación empresarial mediante el impulso y apoyo de procesos de transmisión y continuidad de actividades empresariales y profesionales consolidadas

5. PRINCIPALES NOVEDADES RESPECTO AL PRESUPUESTO VIGENTE

La puesta en marcha del nuevo modelo de gestión de los cursos de formación profesional para el empleo a través del sistema de licitación por contratación pública.

En 2021 está previsto convocar las líneas de subvenciones que, en materia de conciliación de la vida, laboral, familiar y personal, se integran en el marco de la Orden de 5 de octubre de 2020, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía, publicada el pasado 9 de octubre. Esta Orden auna todas las medidas e incentivos destinados a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional que desarrollan los distintos Centros Directivos de la Consejería en la actualidad contemplando un elenco de medidas e incentivos innovadores, tanto desde el punto de vista de su contenido como desde la perspectiva de las personas y entidades que podrán beneficiarse de las mismas.

El Presupuesto para el año 2021 posibilitará la puesta en marcha y ejecución durante dicho ejercicio del tercer y último Plan de Actuación que deriva de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022 (EASST). Este III Plan de Actuación se plantea como una apuesta ambiciosa de la administración andaluza para promocionar una mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral en nuestras empresas, no solo actuando sobre las principales causas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, sino que deberá tener en cuenta y dar respuesta al nuevo entorno laboral propiciado por la pandemia de COVID-19, ya que tanto las empresas como las personas trabajadoras necesitan compatibilizar la continuidad de su actividad económica con una protección efectiva contra el riesgo que supone esta enfermedad, situación que a la fecha tendrá una duración indeterminada. En el marco del Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo trabajará durante 2021 junto a los agentes económicos y sociales de Andalucía, potenciando además la coordinación y la colaboración con la Consejería de Salud y Familias, para que los centros de trabajo continúen mejorando sus niveles de seguridad y salud laboral, y para que la intervención pública resulte lo más eficiente posible teniendo en cuenta además el escenario inédito que supone en el mismo la actual situación provocada por la COVID-19.

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.

Mientras que en los programas presupuestarios 31C, 32D y 72C tienen un gran importancia dentro de su estructura presupuestaria los capítulos 4 y 7 destinados a las transferencias corrientes y de capital; otros programas presupuestarios, tales como el 12J, 31M, 11F y 44J, atendiendo a la naturaleza de sus actuaciones, reparten básicamente su presupuesto entre gastos corrientes de funcionamiento, gastos de personal y gastos de inversión.

Programa		2021	%
11F	ASESORAMIENTO EN MATERIA ECONÓMICA Y SOCIAL	1.862.271	0,4
12J	D.S.G. EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO	53.253.040	11,4
31C	SEGURIDAD, SALUD Y RELACIONES LABORALES	92.040.096	19,7
31M	CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES	3.591.696	0,8
32D	FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO	194.702.459	41,6
44J	ADMON. Y GESTIÓN DEL SERVICIO DE TIEMPO LIBRE	18.762.365	4,0
72C	TRABAJO AUTÓNOMO Y ECONOMÍA SOCIAL	103.298.981	22,1
TOTAL		467.510.908	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, en el artículo 4.1: la elaboración de informes y dictámenes con carácter preceptivo sobre los anteproyectos de leyes o proyectos de decretos que regulen materias socioeconómicas y laborales) 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 también al mandato normativo que se hace expresamente en el artículo 4.3 de la ley del Consejo. En este sentido, la Comisión Permanente, como órgano ordinario de gobierno, y en la que están presentes los agentes económicos y sociales más representativos de Andalucía viene observando que los cambios políticos, sociales y económicos que se están viviendo a nivel mundial, han provocado un cambio de paradigma en las relaciones humanas, que exigen un pronunciamiento concreto del CES en aquellos aspectos que afectan directamente a las materias propias del mismo.

Dentro de los cometidos legales y reglamentariamente asignados, en lo que va de ejercicio 2020, han tenido entrada en el CES de Andalucía, cinco solicitudes de dictamen (1 anteproyecto de ley y 4 proyecto de decreto), cifra que está en relación directa con la actividad normativa del Gobierno andaluz. Para el ejercicio 2021 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.

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.

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

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

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

Además, anualmente se celebran, jornadas de reflexión y debate sobre temas de actualidad en nuestra Comunidad Autónoma, que determina la Comisión Permanente del Consejo.

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

En la misma línea de actuación, se sigue participando activamente en el Protocolo de Colaboración para los CES 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.

El CES sigue apostando por su línea de Premio de Investigación del CES, aunque desde hace varios ejercicios, por motivos de austeridad fundamentalmente, no se ha convocado. A I respecto, se están analizando distintas alternativas para dar una nueva orientación al mismo, más acorde con los nuevos tiempos (su formato actual fue diseñado en el año 2000) de manera que se conecte el Premio con las demandas actuales de la comunidad científica y educativa y se cumplan los requisitos que la normativa más reciente sobre subvenciones exige.



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

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

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

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

6.2 Objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del programa

OE.1 REFORZAR 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 Convocatoria del Premio anual de Investigación

Convocatoria del Premio anual de Investigación.

ACT.2.1.2 Edición de las publicaciones generadas en el Consejo

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



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

Refuerzo de la presencia activa en las redes sociales: durante 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, así como atender nuevos gastos derivados de la crisis provocada por el COVID-19 y la necesidad de adecuar los espacios de trabajo a las medidas de prevención establecidas por las autoridades sanitarias. 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. Para los citados cometidos se configura como un factor fundamental la formación continua de los empleados públicos, que permite la actualización de la conocimientos a la vez que una mejor adaptación a los cambios que puedan producirse en el entorno. A título orientativo, la plantilla de los servicios centrales de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo está compuesta por un 41% de hombres y un 59% de mujeres. En el ejercicio 2019 se llevaron a cabo 58 acciones formativas, de las cuales 9 fueron impartidas on line y el resto con carácter presencial y semipresencial. La participación de hombres y mujeres en la formación on line fue paritaria. Sin embargo en la formación presencial y semipresencial la participación de la mujer fue menor, lo que lleva a pensar que puede seguir avanzándose en el área de la conciliación.



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 se establece como objetivo estratégico 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 resoluciones 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 elaborar distintas resoluciones administrativas y judiciales, dentro del ámbito de competencia de la Secretaría General Técnica.

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

Coordinación de todos los trámites de carácter general vinculados a las resoluciones administrativas, expedientes de responsabilidad patrimonial y expedientes judiciales, dentro del ámbito de competencia de la Secretaría General Técnica.

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 y gestión de la formación y la conciliación 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 Fomento de la difusión de cursos de formación y perfeccionamiento

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

ACT.1.3.2 Mejora de la difusión de los procedimientos en materia de licencias y permisos

Realización de las tareas necesarios para la publicación y difusión de todos los procedimientos vinculados a la tramitación de permisos y licencias del personal relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, con objeto de facilitar y mejorar la información de los empleados públicos..

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 Coordinar 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 LOS SERVICIOS GESTIONADOS EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO, LA FORMACIÓN, LA JUVENTUD Y EL TRABAJO AUT

OO.2.1 Contribuir a la incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones propuestas por los centros directivos

Asesorar a los centros directivos en materia de igualdad de género y realizar el seguimiento de las recomendaciones realizadas

ACT.2.1.1 Elaboración de 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.

ACT.2.1.2 Seguimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de observaciones

Comprobar por parte de la Unidad de Igualdad de Género la adopción de las recomendaciones realizadas a los centros directivos en la elaboración de las disposiciones normativas

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 Gestión de 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

El descenso de actividad durante el primer y segundo trimestre del año 2020 ocasionado por la crisis del COVID-19, así como otros factores derivados de la pandemia que aún hoy se desconocen y de los que dependerán en gran medida el futuro de las empresas, han producido y seguirán produciendo indudablemente cambios en las relaciones laborales.

Los efectos críticos de la pandemia en la economía global y en el empleo exigen ya a las empresas adaptar su estrategia de recursos humanos para acometer con eficacia el regreso a su actividad normal.

Por otro lado, las medidas frente a la pandemia adoptadas por los diferentes países no están siendo las mismas, ni se han implantado simultáneamente ni con la misma intensidad. Todo ello hace pensar que la recuperación de la actividad económica no será inmediata, ni simétrica, ni lineal y, conforme opinan la mayoría de los expertos, será una recuperación progresiva y con distintas fases en el tiempo. El avance de la recuperación y el tiempo



necesario para ello dependerá en gran medida de la zona geográfica y del sector económico de cada empresa, de la recuperación en el resto de los países del mundo, de la evolución de las cadenas de suministro nacionales e internacionales y de cómo y con qué rapidez se recuperen los hábitos de consumo y de ahorro en las familias.

En Andalucía, el número total de personas trabajadoras afectadas por un ERTE por causa de fuerza mayor resuelto por la Autoridad Laboral asciende a 428.671.

Por secciones CNAE, son las secciones I Hostelería con 133.908 personas trabajadoras (31,2% del total) y la G Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos de motor y motocicletas con 94.906 personas (22,1% del total) las que concentran más de la mitad de las personas trabajadoras afectadas, con un 53,3% del total de Andalucía.

En este difícil contexto, la negociación colectiva constituye un instrumento clave para la empresa a la hora de implementar medidas y formas de prestación del trabajo con la suficiente flexibilidad para poder adaptarse a esa recuperación paulatina, anticipando eventuales respuestas a situaciones imprevisibles.

Un aspecto destacado de esta crisis es la importancia del teletrabajo como una alternativa facilitada por la tecnología actual que en muchos sectores permite la prestación de servicios a distancia sin afectar a la rentabilidad y a los resultados y que, con una adecuada gestión, permite afrontar con gran eficacia situaciones excepcionales como la actual.

El teletrabajo, junto a otras herramientas de flexibilidad laboral, han de ser negociadas con la representación de los trabajadores y reguladas adecuadamente en los convenios colectivos a fin facilitar aspectos como la conciliación de la vida personal y profesional, la reducción del absentismo, y la necesaria adaptación con eficacia a situaciones imprevisibles como la que vivimos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó en el mes de mayo de 2020 un Informe en el que aborda cómo la pandemia de COVID-19 afecta a mujeres y hombres de manera diferente en el mundo del trabajo y destaca los desafíos específicos a los que se enfrentan las mujeres ("The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work"). Según el citado Informe, antes de la crisis de COVID-19, 1.300 millones, ó el 44,3%, de mujeres en todo el mundo tenían empleo, en comparación con 2.000 millones, ó el 70%, de hombres.

Las crisis económicas generalmente afectan a los hombres más que a las mujeres porque los hombres tienden a trabajar en sectores que están más estrechamente vinculados a los ciclos económicos, como la construcción y manufactura, mientras que las mujeres dominan en sectores menos susceptibles a tales ciclos, como la atención sanitaria y la educación. No obstante los efectos son diferentes en la crisis del COVID-19, ya que en esta ocasión los sectores sobreexpuestos al colapso de la actividad económica absorben una parte considerable del empleo femenino.

La OIT ha calificado a cuatro sectores como de alto riesgo de impacto grave de COVID-19 en términos de pérdida de empleos y una disminución de las horas de trabajo: alojamiento y restauración; actividades inmobiliarias, comerciales y administrativas; fabricación; y el comercio.

En 2020, 527 millones de mujeres, que representan el 41% del empleo femenino total, están empleadas en estos sectores, en comparación con el 35 por ciento del empleo masculino total. Esto sugiere que el empleo de las mujeres probablemente se verá más severamente afectado que el de los hombres por la crisis actual. Sin embargo, al comparar países según el nivel de ingreso nacional, la imagen es más matizada.

La mayor proporción de mujeres empleadas en sectores de alto riesgo se encuentra en países de ingresos altos y medianos altos, con casi el 50% y el 40% de las mujeres, respectivamente, concentradas en dichos sectores. En los países de bajos ingresos y en los países de ingresos medios bajos, existe el riesgo de que desaparezcan muchos trabajos de manufactura, especialmente en la industria de la confección, que absorben a un gran número de mujeres, particularmente en los peldaños inferiores.



Este Informe también pone de manifiesto que a nivel mundial las condiciones de trabajo de los trabajadores de la salud, en particular los que tratan con pacientes con COVID-19, se han deteriorado dramáticamente. Horas de trabajo extremadamente largas en unidades de cuidados intensivos, equipo de protección personal insuficiente, entornos con poco personal y recursos limitados se suman al estrés emocional intenso, exponiendo a los trabajadores de la salud a mayores riesgos de infección y transmisión. Al mismo tiempo, su aislamiento forzado fuera de casa, para contener el riesgo de contagio de los miembros de la familia, ha generado más estrés, en particular para las madres solteras.

Durante la pandemia, muchas mujeres y hombres han visto aumentar las horas que dedican al trabajo de cuidado no remunerado como consecuencia del cierre de escuelas y guarderías, reducciones en los servicios públicos para personas con discapacidades y ancianos, la falta de disponibilidad de trabajadores domésticos y la necesidad de cuidar a los miembros de la familia con COVID-19.

Horarios de trabajo flexibles y trabajos desde casa, que muchas empresas han introducido durante el cierre, pueden volverse más comunes en el futuro, ayudando así a las personas trabajadoras a equilibrar mejor el trabajo con las responsabilidades familiares. Es importante que la nueva etapa hacia la normalidad ofrezca a las mujeres y los hombres las mismas oportunidades para el teletrabajo y formas de superar las tensiones laborales familiares, y que los problemas de seguridad y salud en el trabajo, incluida la violencia doméstica, se aborden adecuadamente.

En este contexto de dificultad agravada que se ha descrito, se realiza una apuesta por reforzar las políticas favorecedoras de la igualdad de oportunidades en el empleo y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, promoviendo la mejora de la empleabilidad de las mujeres y de colectivos con especiales dificultades, su seguridad y bienestar laboral, así como la promoción de la igualdad en el marco de la negociación colectiva.

En este sentido, se realiza una apuesta por el desarrollo de actuaciones que posibiliten la conciliación de las personas trabajadoras, o la implantación de planes de igualdad en las empresas. Y ello porque la realidad evidencia la necesidad que tienen las personas trabajadoras de contar con apoyo cuando tienen a su cargo a otras personas dependientes (menores, mayores o personas que presenten alguna discapacidad que requieran de su atención) y esta responsabilidad les condiciona el desarrollo de su vida laboral o el de sus familias.

Confirmando que los objetivos marcados son los adecuados, 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 2019, 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 38,72% de las mujeres andaluzas inactivas (fuente: La Mujer en el mercado de trabajo andaluz 2019. Observatorio Argos.).

Respecto al tiempo de búsqueda de empleo, se puede afirmar que la población femenina tarda algo más en encontrar empleo que la masculina. Tres de cada diez mujeres paradas llevan menos de seis meses buscando empleo (29,17%) y casi la mitad lleva un año o más en esta situación (47,76%). En comparación, el 40,80% de la población masculina desempleada llevan buscando empleo un año o más, siete puntos porcentuales menos que la femenina (fuente: La Mujer en el mercado de trabajo andaluz 2019. Observatorio Argos.).

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.

Centrándonos de forma exclusiva en las trabajadoras por cuenta ajena, se observa una tasa de temporalidad femenina 1,26 puntos superior a la masculina. Según datos de 2019, el 35,99% de las mujeres asalariadas en Andalucía estaban contratadas con carácter temporal, frente a un 34,73% para el colectivo masculino.

Estas diferencias laborales se reflejan también en las percepciones salariales. Según la Encuesta de Estructura



Salarial (ESS) 2018 publicada por el INE, el salario medio anual de las mujeres fue de 21.011,89 euros, con un incremento del 2,0% respecto a 2017, mientras que el de los hombres fue de 26.738,19 euros, con un aumento del 1,3%. El salario promedio anual femenino representó el 78,6% del masculino. Por su parte, el indicador “Brecha salarial entre mujeres y hombres”, que utiliza la ganancia ordinaria por hora trabajada como base de la comparación fue del 10,0%.

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

En el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, la actividad de la administración andaluza cuenta con un marco de actuación estructurado a través de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022 (EASST). 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 solo a ella.

Este instrumento de planificación tiene en cuenta 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 recientemente se ha producido una reactivación de la actividad económica 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.

También hay que considerar el hecho de que la pandemia de COVID-19 ha introducido cambios importantes en el desempeño laboral, donde pueden ser más habituales los riesgos de tipo psicosocial. Estos aspectos deben considerarse en las actividades desarrolladas por la administración, que debe 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 2021 y 2022 el III Plan de Actuación, cuya elaboración se abordará en breve en el seno del Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales a partir de los resultados obtenidos con los planes anteriores y de las necesidades existente en la actualidad. En cualquier caso, se seguirá insistiendo en determinadas líneas estratégicas como la práctica de 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.

Por otra parte, para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de la población trabajadora en Andalucía, es importante tener en cuenta la diversidad y considerar las necesidades especiales que pueden tener determinado colectivos de personas trabajadoras. La EASST se centra también en estos aspectos y abunda con especial énfasis en la integración de la variable género en todas las etapas y procesos de la gestión preventiva.

Es preciso señalar que las mujeres constituyen el 44% de la población ocupada en Andalucía y que el tipo de trabajos que realizan, sus condiciones laborales y de contratación, y su rol en la sociedad son factores a tener en cuenta al evaluar y controlar los riesgos a que están sometidas en sus puestos de trabajo. Es destacable por ejemplo el alto índice de incidencia que se registra en actividades mayoritariamente feminizadas, como los



servicios de alojamiento en hoteles, actividades de servicios sociales para personas mayores y con discapacidad, y la asistencia en residencias con cuidados sanitarios de discapacitados y personas mayores.

En cualquier caso, y más allá de las cifras asociadas a la siniestralidad, el impacto de las diferencias biológicas entre hombre y mujeres debe considerarse de forma transversal en la prevención de riesgos laborales, y no restringirse únicamente a las especificidades que pueden estar asociadas a la maternidad, el embarazo y la lactancia.

6.2 Objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del programa

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

OO.1.1 PALIAR LAS CONSECUENCIAS DE LA EXCLUSIÓN DE LA ACTIVIDAD PRODUCTIVA

La consecución de este objetivo se contextualiza en la articulación de 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. Con ello se propicia 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.

A estos efectos se ha de tomar en consideración lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, según el cual se entenderá por plan de igualdad en la empresa el conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

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

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 en 2021 de una línea de subvenciones dirigida a promover la elaboración del diagnóstico y el plan de igualdad, cuando no exista, o de la evaluación y reelaboración del plan de igualdad, si existiera alguno con carácter previo y procediese su revisión, en empresas con sede social en Andalucía, independientemente del sector de actividad a la que pertenezcan, que cuenten con un mínimo de 15 personas trabajadoras y un máximo de 49.

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.

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 en 2021 la Convocatoria de una Línea de subvenciones dirigidas a empresas donde se incluye como concepto subvencionable la realización de actividades de información, divulgación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el ámbito de los centros de trabajo.

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

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

OO.3.1 FOMENTAR EL DESARROLLO DE ACTUACIONES POR ENTIDADES LOCALES Y EMPRESAS QUE FACILITEN LA CONCILIACIÓN

Con la consecución de este objetivo se pretende que las empresas tomen conciencia de la importancia de facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras. Y ello desde el convencimiento de que implantar medidas que posibiliten la conciliación a 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.



Asimismo, se pretende posibilitar el desarrollo de actuaciones que faciliten la conciliación de las personas trabajadoras del municipio por parte de las entidades locales.

ACT.3.1.1 LÍNEA DE SUBVENCIONES A EMPRESAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Se contempla la convocatoria de líneas de ayudas dirigidas a empresas para la financiación de proyectos en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, contemplándose como conceptos subvencionables la realización de actividades lúdicas, culturales y deportivas para menores de doce años de edad o para personas dependientes que se realicen en horarios no escolares o de prestación de servicios ya reconocidos por otra normativa, así como en periodos vacacionales, que posibiliten la conciliación de las personas trabajadoras de la empresa solicitante.

ACT.3.1.2 LÍNEA DE SUBVENCIONES A ENTIDADES LOCALES PARA EL DESARROLLO DE ACCIONES QUE POSIBILITEN LA CONCILIACIÓN.

Se contempla la convocatoria en 2021 de una Línea de subvenciones dirigidas a entidades locales para la puesta en marcha de actuaciones que posibiliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras de sus municipios que cuenten con menores o personas dependientes a cargo.

En este sentido se prevé, por una parte, la concesión de subvenciones para la ampliación de horarios de centros de atención socioeducativa o de atención a la dependencia de titularidad municipal, para la prestación de servicios complementarios de ludoteca y cuidados de menores u otras personas dependientes en horarios no escolares o de prestación de servicios ya reconocidos por otra normativa, así como en periodos vacacionales; y, por otra parte, la concesión de subvenciones para la realización de actividades lúdicas, culturales y deportivas dirigidas a menores de doce años de edad o a personas dependientes, desarrolladas en horarios no escolares o de prestación de servicios ya reconocidos por otra normativa, así como en periodos vacacionales.

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

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

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

ACT.3.2.1 LÍNEA DE SUBVENCIONES A ENTIDADES LOCALES PARA LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES DE SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

Se contempla la convocatoria en 2021 de líneas de ayudas a la que pueden concurrir entidades locales para la realización de actividades de información, sensibilización, divulgación y difusión en materia de igualdad en el entorno laboral y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.



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

OE.4 PROMOVER LA MEJORA DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL PARA REDUCIR LA SINIESTRALIDAD.

OO.4.1 FOMENTAR LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

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

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

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

ACT.4.1.1 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 2021 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 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, entre otros.

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

En actual estructura preventiva de la administración de la Junta de Andalucía diseñada por el Decreto 304/2011, de 11 de octubre, los Centros de Prevención de Riesgos Laborales se configuran como los órganos



especializados para la colaboración y el asesoramiento de los Servicios de Prevención Propios de las Consejerías, agencias administrativas y agencias de régimen especial, reservándose no obstante, a dichos Centros con carácter directo y horizontal las actuaciones de reconocimiento y asesoramiento en materia de vigilancia de la salud, que son desarrolladas por las Áreas de vigilancia de la salud.

Concretamente, a tenor de lo dispuesto en su artículo 10.2, les corresponde, “la vigilancia de la salud e información de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos médicos efectuados, realización de los informes particulares derivados de aquellos y de estudios epidemiológicos y estadísticos para la toma de decisiones por los responsables administrativos y los servicios preventivos, así como la custodia y mantenimiento de los registros sanitarios correspondientes.”.

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

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. Esta actuación se realizarán inicialmente con la incorporación de nuevos empleados públicos, tras cambios de puestos o modificación en las características del mismo así como de manera periódica en función de los riesgos asociados a cada puesto.

Estos reconocimientos médicos suponen un pilar fundamental para la prevención de riesgos laborales de los empleados públicos de las distintas Consejerías, agencias administrativas y agencias de régimen especial, obteniéndose información respecto a la aparición de enfermedades relacionadas con el trabajo y conclusiones que ayuden a evaluar y guiar las actuaciones del servicio de prevención propio de la 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 arrancó la anualidad 2020 con datos ciertamente normalizados en cuanto al número de unidades de negociación colectiva existentes, fruto de las vigencias expresas de anualidades anteriores y de convenios en prórroga tácita, al no haber sido denunciados. Por tanto, sin alcanzar las cifras de 2019, el año 2020 arrancó con cifras que mejoraban las series de 2016, 2017 y 2018 dado el carácter plurianual de los convenios negociados en 2019. Concretamente, el punto de partida del número de convenios colectivos en nuestra comunidad en vigencia expresa o prórroga tácita ascendía a principios de año a 1.179 convenios colectivos, que daban cobertura a 234.647 empresas y 1.101.052 trabajadores.

- No obstante, a partir de febrero, la situación provocada por la crisis sanitaria originada por la pandemia COVID 19 ha determinado en nuestra Comunidad Autónoma, al igual que en el conjunto del Estado, una paralización de la negociación colectiva, tanto a nivel de empresa como de sector. En los meses que se estuvo en estado de alarma, e incluso concluido este, la práctica totalidad de las mesas de negociación se han paralizado. Esta circunstancia afecta esencialmente a los convenios originarios, cuya negociación corresponde llevar a cabo y cerrar en el 2020 y a los primeros convenios o nuevas unidades de negociación. En ambos casos, los datos reflejan las cifras más bajas de la serie histórica estadística.

- La paralización de las mesas de negociación también está afectando a las inaplicaciones de convenio. Cabe destacar que las empresas no están utilizando este mecanismo de flexibilidad legalmente establecido, al haber hecho uso mayoritariamente de los ERTES a estos efectos. En esta coyuntura, la primera oleada de ERTES por fuerza mayor ha sido la opción mayoritaria durante el confinamiento. A su conclusión, han surgido escenarios diversos ante un contexto de incertidumbre que no concluye, sino que, antes al contrario, aumenta para el segundo semestre de 2020. Empresas en donde se retorna a la presencialidad; empresas en donde se mantienen ERTES o se inician ERES; empresas que pasan al teletrabajo total o parcialmente. En definitiva, un escenario confuso e incierto que obliga a cambiar el paso y buscar soluciones a lo inmediato, al corto plazo.

- En este sentido, el principal instrumento que el CARL había creado para el impulso de la negociación colectiva debe igualmente reenfocarse. En efecto, el Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva (PANC) estaba ofreciendo magníficos resultados antes de la pandemia. Los ritmos de la negociación colectiva estaban mejorando; el número de unidades de negociación adheridas al PANC era creciente, así como las acciones formativas desarrolladas, la renovación de contenidos y los servicios generales del Plan.



• Sin embargo, la pandemia y el confinamiento obligan a reorientar el Plan y el propio trabajo de este Consejo en todos sus ejes de actuación. De forma particular, en lo referente a la negociación colectiva, la reestructuración acometida con toda celeridad y cuyos cambios proyectan y repercuten en el presupuesto para 2021 pasan por las siguientes actuaciones programadas:

A) Creación de espacios o salas virtuales para el desarrollo de procesos online de negociación de convenios, con el apoyo de asistencia técnica de personal del CARL..

B) Aumento y transformación de la formación a personas negociadoras de convenios mediante su conversión a procesos formativos 100% online.

C) Puesta en marcha con carácter general del servicio de emisión de informe técnico de adecuación normativa de convenios colectivos.

D) Cierre y divulgación de Recomendaciones y nuevos Protocolos vinculados al impacto del Covid en las relaciones laborales, especialmente en materia de teletrabajo, derechos digitales y desconexión; prevención de riesgos; conciliación y transformación digital.

• 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 por encima del 80 %. Sin embargo, si se desciende a un segundo nivel de presencia equilibrada por razón de género (40-60%), estas cifras descienden considerablemente, no llegando al 40 % de las unidades de negociación sectorial. Es, por tanto, una tarea pendiente de las propias organizaciones empresariales y sindicales firmantes de los textos colectivos, sobre los cuales este Consejo tratará de incidir con las actuaciones que se desarrollan en el objetivo correspondiente del Plan de Apoyo. A tal efecto se está trabajando tanto el terreno formativo como divulgativo de manera concertada con el IAM para la mejora de la situación.

• Finalmente, en lo referente al SERCLA la anualidad arrancó con crecimiento muy notable del número de asuntos atendidos, consecuencia de la ampliación del Sercla a los conflictos individuales en materia de régimen disciplinario, con un volumen global próximo a los 3.000 expedientes de mediación. Hasta el inicio de la pandemia se estaba trabajando de manera eficaz en el proceso de normalización y formación en un método específico del Sercla para el desarrollo de las mediaciones, en la evaluación de las personas mediadoras y en la elaboración de técnicas específicas según la tipología de los conflictos.

• La irrupción del COVID también ha determinado cambios en la actuación del Sercla con proyección lógica en el presupuesto de la próxima anualidad:

a) Por una parte, se ha puesto en marcha un sistema de mediación ODR (online dispute resolutions) pionero en España y con éxito de gestión y resultados, que debe llevar a la modernización de las instalaciones, la formación de los profesionales y del personal, la divulgación de su uso y el uso de los aplicativos adecuados.

b) Por otra parte, dicha mediación ODR debe ir acompañada de cambios en los procedimientos administrativos de gestión de los expedientes, eliminando el papel y la gestión presencial de trámites, con presentaciones y notificaciones 100% electrónicas.

c) Finalmente, estos cambios de hábitos, procedimientos y tecnología deben quedar adecuadamente regulados y normalizados, con el fin de garantizar y compatibilizar la seguridad jurídica, la protección de datos y la accesibilidad de los ciudadanos.

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.

Las principales novedades del programa presupuestario durante el 2021 son las siguientes:

- Puesta en marcha de un servicio específico de procedimiento online de negociación colectiva, como manera de superar las dificultades para su desarrollo presencial.
- Generalización del Informe de Adecuación Normativa de los convenios colectivos, a aportar en el inicio de la negociación de los convenios colectivos sectoriales adheridos al Plan de Apoyo.
- Desarrollo de un clausulado específico de recomendaciones COVID en los textos de los convenios colectivos.
- Transformación de la formación impartida a las personas negociadoras de convenios, desde la formación presencial al formato online.
- Consolidación de las modalidades online y semipresenciales para las sesiones de mediación, como alternativa a la presencialidad.
- Conclusión del procedimiento telemático integral de tramitación de expedientes en el SERCLA, eliminando el uso del papel.

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 2021. La adhesión de las comisiones negociadoras de los convenios colectivos al Plan anual de apoyo a la negociación colectiva 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 25% la negociación colectiva vencida.

Se pretende lograr una reducción de un 25% del número global de convenios colectivos vencidos a finales del



año precedente, o con negociación pendiente de anualidades anteriores.

ACT.1.2.1 Celebración de reuniones comisión técnica 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 en conflictos laborales.

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

OO.3.2 Lograr que un 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.

Las encuestas de calidad sirven de base para conocer el grado de satisfacción de los usuarios del Sistema y su posible mejora.

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 segundo trimestre del ejercicio 2020, la tasa de actividad (población activa sobre la población en edad de trabajar o mayor de 16 años) registrada en Andalucía es de un 52,72%, con valores significativamente diferentes entre hombres (60,17%) y mujeres (45,60%).

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 demandantes de empleo, registrados en el Servicio Andaluz de Empleo hasta agosto de 2020, ascienden a 1.857.121 personas (818.821 hombres y 1.038.300 mujeres) de los cuales constan como demandantes no ocupados un total de 1.080.623 personas, 437.598 son hombres y 643.025 son mujeres, lo que implica que alrededor del 55,90% de la población desempleada, demandante de empleo, lo constituyen mujeres. Del total de la población parada en Andalucía, el 84,51% carece de estudios superiores, lo que evidencia el déficit formativo existente. Sólo 148.339 personas tienen estudios superiores a los secundarios. Las personas mayores de 45 años, constituyen el 45,38% de la población desempleada, representado las mujeres el 57,74% de este sector de población.

Así, los datos de la EPA establecen que entre los hombres en edad de trabajar prácticamente 73 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 roce los 2,1 millones. En cambio, entre las mujeres aproximadamente 58 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 1,65 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 (44%).

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 segundo trimestre de 2020 en Andalucía ascienden a 51,72 %. 59,71 % en el caso de los hombres y un 43,71 en el caso de las mujeres.

Esta Dirección General de Formación Profesional para el Empleo, tiene entre sus objetivos prioritarios mejorar el nivel general de competencias de las personas trabajadoras y demandantes de empleo, así como detectar y atender las necesidades formativas de estas personas, lo que a su vez repercute impulsando la competitividad de las empresas.

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

Concluimos, evidenciando que el número de personas demandantes de empleo en el mes de agosto de 2020, con niveles de estudio inferiores a estudios superiores a los secundarios, lo constituyen 809.388 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 transversalidad 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.

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.

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 Seguimiento de solicitudes que usen el criterio de contratación equilibrada.

Entre los criterios de valoración para la concesión de ayudas y subvenciones de FPE se valorará con una mayor puntuación aquellas entidades que en su solicitud se comprometan a mantener una representación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas para las que solicitan la ayuda o subvención

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

6.1 Diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública

El artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos reconoce el derecho al trabajo, derecho que se complementa con el derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas. en el complementando reconocido en su artículo 24 y recogido como derecho-deber en el artículo 35 de nuestra Constitución. Las Residencias de Tiempo Libre de la Junta de Andalucía tiene su origen en los años 60, tras haberse iniciado ya en los años 50 la construcción por todo el territorio nacional de una red de residencias, ubicadas principalmente a orillas del mar o en la montaña, como centros vacacionales y de ocio dirigidos a los trabajadores y a sus familiares con objeto de que tuvieran acceso, a un precio moderado, al ocio y descanso necesarios y a los que las dificultades económicas existentes hacían prácticamente imposible acceder. La situación económica de la población española y, en concreto, la andaluza, ha mejorado de forma que ha permitido disfrutar de vacaciones en instalaciones turísticas a lo largo del territorio nacional. Los datos estadísticos sobre Hostelería y Turismo proporcionados el Instituto Nacional de Estadística para el ejercicio 2019 ofrecen los siguientes resultados en cuanto al gasto medio y número de días de estancia de la población residente en Andalucía frente a la residente en el conjunto de España: Andalucía: 219,47€/3,88 días, Total España: 247,92€/4,09 días. Por tanto, continúa 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 económicas, 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.

Por otra parte, la especial situación de emergencia sanitaria que se viene sufriendo desde principios de 2020 como consecuencia de la pandemia provocada por la COVID-19 ha obligado a la Administración de la Junta de Andalucía a adoptar medidas extraordinarias de salud pública. Entre las medidas adoptadas, además de las especiales medidas de las Residencias de Tiempo Libre se han puesto a disposición de las autoridades sanitarias para el alojamiento provisional de personas mayores procedentes de centros residenciales con necesidades urgentes de intervención, así como de personal sanitario que presta servicios en hospitales andaluces como medida de prevención, protección y respiro para sus respectivos ámbitos laboral y personal. Estas medidas continúan vigentes para el ejercicio 2021 en tanto no mejore la situación sanitaria, lo que hace previsible una futura actuación en las Residencias y pone de manifiesto la necesidad del mantenimiento de estos centros públicos para su puesta a disposición de la ciudadanía, en general y de las autoridades sanitarias, en particular, con objeto de poder atender las especiales situaciones de emergencia que detectaren.

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 renunciadas.
- Gestión de página web de tiempo libre (presentación y pago telemático de solicitudes)
- Gestión de expedientes de devolución de cantidades por anulaciones de estancias.
- Gestión de solicitudes de Ayuntamientos, asociaciones y otras entidades en representación de personas jubiladas, pensionistas, con discapacidad y otros colectivos de especial atención.
- Comprobación de requisitos y gestión de plazas.

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

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



accesibilidad de sus instalaciones.

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

Con objeto de facilitar el acceso al ocio y el descanso en sectores de población donde resulta menor la presencia femenina, como ocurre entre las personas 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

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

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

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

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

Con el fin de diseñar los objetivos estratégicos para cada una de estas áreas, es preciso partir de un diagnóstico previo y ajustado que muestre los desafíos existentes en cada caso.

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

En 2019, las personas afiliadas al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social (RETA), a fecha 31 de diciembre, fueron 539.689, de éstas, 358.488 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 17,9% del total de autónomos. De este número, el 64,5% son hombres y el 35,5% son mujeres.

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

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

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

La evolución del número de autónomas y autónomos en Andalucía se mantiene creciente de 2003 hasta 2008, pasando de 425.691 personas afiliadas en 2003 a 504.345 en 2008, y presentando una tasa de mayor crecimiento que el conjunto de España. A partir de 2009, y debido al impacto de la crisis económica, se registra en ambos territorios tendencias descendentes en valores absolutos, que en el caso de Andalucía duran hasta 2012, y a nivel nacional hasta 2013. La bajada ha sido menor en el caso andaluz, que aumentó el diferencial favorable de autónomas y autónomos respecto al total nacional. En 2013, y de forma aún más acusada en 2014, la incipiente recuperación económica supuso un incremento de las personas autónomas en Andalucía, tendencia que en 2014 se confirmó también para el conjunto de España y ha continuado en los años 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019.

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

Las CC.AA. con mayor peso de autónomos sobre el total de afiliados son Castilla-León, Galicia y Castilla La Mancha, por encima del 21%. Por el contrario las que presentan un menor peso son Madrid, Ceuta y Canarias. Según los últimos datos publicados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Andalucía es la segunda comunidad en el número de nuevos autónomos andaluces, con 540.731 trabajadores por cuenta propia lo que supone el 16,5% de los autónomos de España por detrás de Cataluña con 551.317 autónomos (16,8%).

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

Según datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Andalucía ha pasado de los 513.921 autónomos en diciembre de 2017 a los 540.731 en diciembre de 2019, lo que en términos absolutos supone 33.398 nuevos cotizantes al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) y en términos relativos supone un crecimiento del (3,25%), tres veces más al registrado en el conjunto de España (1,65%).

Se trata del quinto año consecutivo en que crece esta cifra en la Comunidad Autónoma de Andalucía, tras el descenso continuado durante el período 2008-2012. En cuanto a la distribución por sexo, el cambio de tendencia ha sido muy relevante en términos de igualdad, dándose un mayor crecimiento en las mujeres y representando este colectivo un 35,5% del total de autónomos en Andalucía, porcentaje algo inferior al nacional (35,7%).

Los datos relativos a la evolución del período 2008-2019 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 2019, el número de hombres es de 231.337 y el de mujeres de 127.151, por tanto, en dicho período se ha registrado un incremento global de las mujeres, frente a un descenso de los hombres.

Podría afirmarse que el crecimiento del empleo autónomo experimentado en Andalucía desde finales de 2012 ha sido posible gracias a la mayor participación de las mujeres. Sin embargo, en 2019 la representación global de los hombres sobre el total de personas trabajadoras autónomas en situación de alta (un 64,5%), casi dos tercios del total, es aún muy superior a la presencia de mujeres (un 35,5%). No obstante, cabe señalar que la brecha de género se ha ido acortando sistemáticamente cada año entre 2008 y 2019 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 265.521 afiliados, representa el 74,1% del total, seguido a gran distancia del sector de la Agricultura, Ganadería y Pesca y el de la Construcción, con un peso del 13,2% y 8,04% respectivamente.

Por su parte, la relevancia, tanto a nivel cuantitativo como cualitativo, de la economía social andaluza dentro del tejido productivo andaluz es manifiesta, como reflejan los datos que a continuación se ofrecen y que evidencian la importancia de realizar una firme apuesta por este sector, como pieza imprescindible para el mantenimiento y creación de empleo en nuestra comunidad autónoma y la adaptación al nuevo escenario provocado por el COVID-19.

Por lo que se refiere a las empresas de economía social andaluzas destacar que a 31 de diciembre de 2019 se contabilizan 5.633 empresas de economía social en Andalucía, de las que 3.852 (68,38%) son cooperativas y 1.781 (31,62%) son sociedades laborales. Dichas empresas cuentan con 73.354 personas empleadas, de las cuales 60.989 (83,14%) se corresponden a empleos en cooperativas y 12.365 (16,86%) 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 (21,02% del total nacional), como de trabajadores (19,59% 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.

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% (datos referidos 1º Trimestre 2019) de los trabajadores del sector de la economía social andaluza son mujeres. Por sectores, la mayor presencia de mujeres se da en el sector servicios, siendo inferior dicha representación en la industria y la construcción, 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 indicar que, casi la totalidad del empleo en la economía social andaluza, la ostenta 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%.

Por último, Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza, es un instrumento de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, que inspira y apoya a las personas que deciden poner en marcha proyectos empresariales, muy especialmente bajo las fórmulas de trabajo autónomo y economía social. Su misión consiste en "Promover y apoyar la creación de empresas y empleo mediante la prestación de servicios de calidad".

Andalucía Emprende ha iniciado un proceso de transformación donde, en una primera fase, ha reflexionado sobre el diseño de un nuevo modelo de procesos y procedimientos, de acuerdo al cual implementará una nueva estructura organizativa más eficiente, y adaptará la prestación del servicio a las necesidades y demandas reales de los emprendedores. A este respecto, la fundación abordará la implantación de la nueva carta de servicios, con el objetivo de convertirse en una organización útil, eficiente y que dé respuesta a las necesidades de los actores interesados en las políticas de emprendimiento y empleo que se desarrollan desde la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, y que genere oferta de valor a las personas que emprenden proyectos empresariales bajo formas jurídicas de trabajo autónomo y economía social.

Dentro del ámbito competencial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo Andalucía Emprende desarrolla sus actuaciones en torno a cuatro líneas:

1. Contribuir a la creación de un tejido productivo sostenible que se caracterice por la competitividad, la innovación y la cooperación.
2. Fomentar la cultura emprendedora.
3. Impulsar y apoyar la creación de empresas y favorecer el desarrollo empresarial.
4. Contribuir a la creación de empleo de calidad, con especial atención a la economía social y al autoempleo o trabajo autónomo.

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.

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, o las destinadas a incentivar acciones innovadoras a través de incentivos a la transformación digital de las personas trabajadoras autónomas. En esta actuación se tendrá en cuenta las dificultades de acceso al empleo para determinados colectivos de personas.

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

Se fomentará la consolidación de empresas de trabajo autónomo y la mejora de la competitividad de las personas trabajadoras autónomas, mediante la adopción de medidas encaminadas a proteger el mantenimiento y consolidación con la finalidad de favorecer el mantenimiento y continuidad de la actividad económica de las mismas, evitando el cese definitivo del mismo, y por tanto, la destrucción de empleo.

Se promoverá otras actuaciones encaminadas a proteger el mantenimiento y consolidación de las empresas y personas trabajadoras autónomas mediante iniciativas como la de segunda oportunidad y relevo generacional y cuantas otras medidas que se se puedan impulsar con el objetivo único de facilitar la estabilización económica y la competitividad del Trabajo Autónomo.

Se incentivará la contratación por cuenta ajena que realicen las personas trabajadoras autónomas con el fin de favorecer, igualmente, la consolidación de la empresa de trabajo autónomo, así como el incremento de su competitividad.

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 35,7% del colectivo con 712.873 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 2019 la representación global de las mujeres sobre el total de personas trabajadoras autónomas en situación de alta fue de un 35,5%, frente a la del 64,5% 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, que tengan por objeto estabilizar y fortalecer su empleo a través de las iniciativas de trabajo autónomo, mediante ayudas al inicio de la actividad, consolidación y estímulo del trabajo autónomo. En especial, se prioriza las medidas dirigidas a mujeres autónomas que residan en determinados municipios.

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

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

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

OE.2 IMPULSAR LA ECONOMÍA SOCIAL EN ANDALUCÍA EN IGUALDAD

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

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

Este objetivo se va a desarrollar a través de diversas líneas de actuación en el marco de un Programa de Apoyo de la Economía Social en Andalucía, entre las que se destacan medidas de estímulo a la creación de empleo en las empresas de economía social andaluzas, ayudas destinadas a financiar 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 2021, destacar que se apoyará la creación y consolidación de empresas de economía social, mediante una firme apuesta por la transformación digital de las mismas necesaria en el contexto actual ocasionada por la pandemia generada por el COVID 19, que contribuya 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 Diseño de actuaciones con perspectiva de género

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

ACT.2.2.2 Participación de 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 Financiar actuaciones de Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza

Ordenar transferencias de financiación a la Fundación Andalucía Emprende para el fomento y desarrollo de la actividad emprendedora y la innovación social, con especial atención en el trabajo autónomo y la economía social.

ACT.3.1.1 Transferencias de Financiación a Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza.

Transferencias de Financiación a Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza.