4.5. EMPLEO Y TRABAJO AUTÓNOMO

El presupuesto destinado a la política de Empleo y Trabajo Autónomo asciende en 2027 a 1.161,1 millones de euros. Por su relevancia cuantitativa, destacan los recursos asignados al programa de Intermediación Financiera y Orientación Laboral, que concentra el 31,7% del total de gasto de esta política, con una dotación de 367,6 millones de euros para 2027. Le sigue el programa de Formación Profesional para el Empleo, con una dotación de 308,5 millones de euros, lo que supone el 26,6% del total de la política.

Por último, destaca el incremento del programa destinado a Políticas Activas de Empleo, con un crecimiento del 14,3% y una dotación para 2027 de 299,4 millones de euros, 37,5 millones más que el ejercicio anterior.

Las políticas de empleo constituyen uno de los principales instrumentos de las administraciones públicas para favorecer el desarrollo económico y la cohesión social, mejorar las oportunidades de acceso y permanencia en el mercado laboral y contribuir a que el crecimiento económico se traduzca en empleo estable y de calidad.

En un contexto marcado por la transformación tecnológica y digital, la evolución de los modelos productivos, los cambios demográficos y la aparición de nuevas actividades y perfiles profesionales, estas políticas adquieren una especial relevancia. Estos cambios generan nuevas oportunidades, pero también desafíos en materia de cualificación, empleabilidad y adaptación, por lo que resulta necesario anticipar las necesidades del mercado laboral y acompañar a las personas y a las empresas en sus procesos de transición.

Las políticas de empleo desarrolladas por el Gobierno andaluz deben responder a este nuevo contexto, sin perder de vista los retos estructurales que todavía persisten en el mercado laboral. Andalucía afronta, por tanto, el reto de avanzar hacia un mercado de trabajo más dinámico, inclusivo y resiliente, capaz de generar oportunidades de empleo estable y de calidad y de dar respuesta a las necesidades de un tejido productivo en constante evolución.

Para ello, en 2027, se reforzarán las políticas activas de empleo, la formación y la orientación profesional, con especial atención a las personas que encuentran mayores dificultades de acceso o permanencia en el mercado de trabajo. Asimismo, se impulsarán el trabajo autónomo, la economía social, la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Todo ello deberá acompañarse del fortalecimiento del diálogo social y de las relaciones laborales, así como de una renovada apuesta por la seguridad, la salud y el bienestar en el trabajo. La prevención y la cultura preventiva se consolidarán como elementos esenciales para avanzar hacia un mercado laboral más seguro, saludable y sostenible, promoviendo la concienciación y la participación activa de empresas y trabajadores. Para ello, será fundamental reforzar la formación, mejorar la identificación y gestión de los riesgos laborales y fomentar entornos de trabajo en los que la seguridad y la salud se integren plenamente en la organización y en la toma de decisiones.

En definitiva, el objetivo es avanzar hacia un modelo de políticas de empleo que no se limite a responder a las necesidades inmediatas del mercado laboral, sino que sea capaz de anticiparse a sus transformaciones, acompañar a las personas y a las empresas en sus procesos de cambio y generar las condiciones necesarias para que el crecimiento económico se traduzca en mayores oportunidades de empleo estable y de calidad. Un modelo que contribuya, al mismo tiempo, a mejorar la empleabilidad, reforzar la cohesión social y favorecer un desarrollo económico sostenible e inclusivo en Andalucía.

En 2027, la Junta de Andalucía continuará avanzando hacia un modelo de políticas de empleo centrado en las personas, las empresas y la transformación del mercado laboral.

Hacia unas políticas activas de empleo más eficaces, personalizadas y adaptadas a las necesidades del mercado laboral

En 2025 se aprobó la **Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028**, que constituye el marco de referencia de las políticas activas de empleo de la Junta de Andalucía y supone un nuevo marco para la planificación y desarrollo de estas políticas.

Su desarrollo va a suponer un cambio de paradigma respecto del modelo de gestión del empleo vigente en España durante décadas, al situar, por primera vez, las políticas activas de empleo en un marco de derechos subjetivos y orientar su actuación hacia las necesidades de las personas y las empresas, mediante el acompañamiento profesional a lo largo de toda la vida laboral. Asimismo, responde a las recomendaciones del Pilar Europeo de Derechos Sociales y a los marcos internacionales de referencia sobre el papel de los servicios públicos de empleo en la garantía de transiciones laborales justas y eficientes. Además, refuerza la gobernanza del Sistema Nacional de Empleo.

Este nuevo modelo supone un cambio respecto de la Estrategia 2021-2024, que priorizaba las reformas normativas, al centrar la actuación en asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas usuarias, tanto personas como empresas, incorporando los resultados positivos obtenidos de la evaluación de la estrategia precedente. La nueva planificación refuerza, además, la orientación a resultados y el seguimiento de las actuaciones desarrolladas.

Las actuaciones contempladas en la Estrategia se articulan en torno a seis ejes: orientación, formación, oportunidades de empleo, igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, emprendimiento y mejora del marco institucional, y establecen como objetivos la mejora de la empleabilidad y la intermediación, el incremento de la participación en la formación, la consolidación de las redes de orientación profesional, el aumento de la atención a las personas perceptoras de prestaciones y el impulso de la atención a las empresas.

La Estrategia concreta, además, metas relacionadas con la mejora de la empleabilidad, la intermediación, la cobertura de atención a las personas perceptoras de prestaciones, la calidad de las redes de orientación profesional, la participación en la formación y la atención a las empresas.

La Estrategia presta especial atención a colectivos que presentan mayores dificultades de acceso o permanencia en el mercado de trabajo, entre ellos a los jóvenes, las personas desempleadas de larga duración o de más edad, las personas con discapacidad, las personas cuidadoras de familiares con necesidades especiales, los migrantes y la población gitana. Asimismo, incorpora un mayor impulso de la innovación tecnológica para mejorar la calidad y cantidad de los servicios, especialmente en ámbitos como el perfilado de servicios, la detección de necesidades formativas y el intercambio de información y la coordinación con distintas instituciones y bases de datos.

Los **Planes Anuales para el Fomento del Empleo Digno (PAFED)** constituyen el instrumento anual para concretar estas políticas, combinando programas comunes de ámbito estatal con aquellos que cada comunidad autónoma desarrolla de acuerdo con las características de su mercado de trabajo. Asimismo, incorporan indicadores para realizar el seguimiento y evaluación de su grado de cumplimiento.

El PAFED vigente desarrolla tres planes específicos:

- Plan de Empleo en favor de las Personas Jóvenes, que reúne medidas destinadas a mejorar la empleabilidad y la inserción laboral, con especial atención a las personas jóvenes en situación de vulnerabilidad.
- Estrategia global para el empleo de las personas trabajadoras desempleadas de larga duración o de más edad y garantía de servicios para personas beneficiarias mayores de cuarenta y cinco años, que incluye medidas en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo y Seguridad Social para favorecer la reincorporación al mercado de trabajo o su mantenimiento.
- Plan de actuación para la mejora de la empleabilidad de la población gitana, dirigido a garantizar la igualdad de oportunidades y el ejercicio pleno de derechos de este colectivo.

La Estrategia incorpora asimismo un **Plan Estratégico de Transversalización de la Igualdad**, cuyo objetivo es integrar la perspectiva de género en las políticas activas de empleo, y cuenta con los Centros de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo (COE) como espacios de encuentro, intercambio e innovación para los profesionales de la orientación laboral del Sistema Nacional de Empleo y otros agentes vinculados a este ámbito.

Las políticas activas de empleo desarrolladas por el Gobierno andaluz en 2027 se enmarcan, por tanto, en este nuevo modelo de apoyo activo al empleo, trasladando sus principios y objetivos a las particularidades del mercado laboral andaluz. A través de sus servicios, programas e instrumentos de empleo, formación, orientación e intermediación, la Junta de Andalucía contribuye a hacer efectivos los derechos

reconocidos en la nueva Estrategia, con una atención especialmente dirigida a las personas y colectivos que presentan mayores dificultades de acceso o permanencia en el mercado de trabajo, reforzando al mismo tiempo la colaboración con el tejido empresarial y la capacidad de respuesta de los servicios públicos de empleo ante las transformaciones del mercado laboral andaluz.

Impulsando el empleo y mejorando la empleabilidad de Andalucía

El nuevo marco de las políticas de empleo refuerza el papel de los servicios públicos de empleo autonómicos en el diseño y desarrollo de programas adaptados a las características y necesidades de cada territorio. En este contexto, las comunidades autónomas concretan los objetivos y prioridades establecidos en el marco estatal mediante actuaciones dirigidas a mejorar la empleabilidad, facilitar la inserción laboral y acompañar las transiciones profesionales, con una atención cada vez más personalizada y orientada a resultados. Este modelo favorece, además, una mayor conexión entre las políticas activas de empleo y las necesidades del tejido productivo, especialmente en materia de orientación, formación y cualificación.

La prestación de estos servicios se orienta sobre todo a facilitar la inserción laboral de aquellos colectivos que tienen dificultades de acceso al mercado laboral, como son las personas con discapacidad, los jóvenes y las mujeres, así como las personas que se encuentran en situación de exclusión social o los parados de larga duración.

Los programas que se impulsarán en 2027, para el fomento del empleo y la mejora de la empleabilidad son, entre otros:

- **Plan T-Activamos**, cuyo objetivo es activar a aquellas personas demandantes de empleo más alejadas del mercado de trabajo mediante la revisión de su situación y la recomendación y prestación de servicios encaminados a mejorar su empleabilidad. Este proceso de orientación incorpora la prestación de los servicios de la cartera común, ajustando, en cada caso, la elección concreta de los mismos a las necesidades de la persona atendida.
- **Programas de Orientación Profesional y Acompañamiento a la Inserción**. Su objetivo es facilitar el acceso a la orientación profesional y el acompañamiento e inserción a las personas demandantes de empleo, para contribuir a la mejora de su empleabilidad. Debido a la situación actual del mercado de trabajo en Andalucía y el alto nivel de desempleo de los colectivos con necesidades especiales, como personas en riesgo de exclusión o personas con discapacidad, a través de este programa se va a prestar especial atención a estos colectivos.
- **Programa Integral de atención a víctimas de violencia de género**. Con este programa se presta un servicio de atención integral y acompañamiento para la inserción sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género, mediante la implantación de ocho Unidades de Intervención, una en cada provincia de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Este servicio, apoyado en entidades especializadas, permite la realización de acciones en el ámbito de las Políticas Activas de Empleo destinadas a mejorar las competencias personales y profesionales de las mujeres víctimas de violencia de género repercutiendo en el nivel de empleabilidad y, por tanto, su posicionamiento laboral. Para ello, se llevan a cabo servicios de apoyo psicosocial, orientación, formación, intermediación, ayuda a la búsqueda de empleo, captación de ofertas de trabajo u otras que sean necesarias para reforzar su empoderamiento y su cualificación profesional.
- **Programa de Experiencias Profesionales para el Empleo**. Este programa tiene por objeto promover la inserción laboral de las personas desempleadas, ofreciéndoles prácticas en empresas que las acerquen al mundo laboral, proporcionándoles el conocimiento de los hábitos, prácticas y valores propios de los entornos laborales a los que la persona demandante aspira. Paralelamente al desarrollo de las prácticas en la empresa, el programa ofrece a las personas demandantes de empleo tutorías personalizadas y/o talleres grupales, cuyo objetivo es reforzar las habilidades y competencias laborales.
- **Proyectos Integrales para la Inserción de jóvenes y personas con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo (colectivos vulnerables).** La finalidad de estos proyectos es la inserción laboral a través de actuaciones que combinan diversas experiencias de diferente naturaleza, como orientación y asesoramiento, formación y acciones de intermediación que podrán contemplar, en su caso, la movilidad geográfica de las personas participantes.

- **Programa Alma para mujeres y para jóvenes**. Este programa lleva a cabo el impulso de la activación sociolaboral por medio de acciones de movilidad transnacional.
- **Programa Proyectos integrales para personas mayores de 52 años**, un programa destinado a atender las necesidades especiales de un colectivo prioritario, como el de las personas mayores con dificultades en su inserción laboral.

A estos programas se suma la colaboración público-privada a través de agencias de colocación, que desarrollarán actuaciones de orientación, formación, apoyo en la búsqueda de empleo, captación de ofertas y promoción de candidatos, complementarias a los servicios de intermediación prestados por el Servicio Andaluz de Empleo.

En el ámbito de los proyectos singulares e innovadores para el empleo, se continuará con la ejecución de **Aprentic**, programa piloto experimental de orientación y mejora de la empleabilidad en competencias digitales avanzadas dirigido a jóvenes vulnerables. El proyecto combina elementos innovadores, como un ensayo aleatorizado controlado para medir el retorno de la inversión y el valor añadido del programa, así como una formación *bootcamp* de corta duración, intensiva y especializada.

Asimismo, se continúa con la ejecución del **II Plan de Empleo de Personas con Discapacidad en Andalucía 2025-2028**, fundamental para reducir la desigualdad y fomentar la inclusión social, que garantice la igualdad de oportunidades y el acceso a un empleo digno, promoviendo el desarrollo personal y profesional. Con esta estrategia se consigue fortalecer la cohesión social al reconocer el talento y el potencial de las personas con discapacidad, quienes, al integrarse en el mundo laboral, enriquecen el tejido productivo y aportan al crecimiento económico de nuestra comunidad. En este sentido se contienen en el Plan medidas centradas en mejorar la empleabilidad, interviniendo en áreas como el acceso al empleo, el autoempleo, las empresas, la educación y el entorno laboral, prestando especial atención a diseñar actuaciones específicas para mejorar la empleabilidad de personas con discapacidad que enfrentan una doble desigualdad en el mercado laboral, como las mujeres y los colectivos especiales.

Incentivos para el empleo estable y la inclusión laboral

Dentro de la política de incentivos para el empleo, además del ámbito de actuación de las personas con discapacidad, se mantendrán las líneas destinadas a reducir las barreras de acceso y permanencia en el mercado laboral, tanto en los centros especiales de empleo como en las empresas del mercado ordinario, financiando actuaciones de personal especializado para facilitar la adaptación social y laboral de las personas que presentan especiales dificultades de inserción.

En 2027, el **Programa Emplea-T** seguirá siendo uno de los principales instrumentos para impulsar la creación de empleo estable e indefinido y pondrá especial atención a las personas trabajadoras autónomas y a las pequeñas y medianas empresas, así como a las personas jóvenes desempleadas y a los colectivos vulnerables que presentan mayores dificultades para acceder al mercado de trabajo.

Por su parte, el **Programa Activa-T Joven** continuará dirigido a mejorar la empleabilidad de jóvenes desempleados de entre 18 y 29 años inscritos como demandantes de empleo no ocupados y beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

También continuará el apoyo a las **empresas de inserción**, que proporcionan acompañamiento y experiencia laboral a personas en riesgo o situación de exclusión social con especiales dificultades para acceder al empleo.

La gestión de estas líneas continuará apoyándose en la simplificación y automatización de los procedimientos, favoreciendo una tramitación más ágil y accesible para las personas y entidades destinatarias.

Un nuevo modelo de gestión para transformar los servicios de empleo

El nuevo marco de las políticas de empleo plantea la necesidad de adaptar y modernizar los servicios públicos de empleo para responder con mayor eficacia a las necesidades de las personas y de las empresas. En este contexto, el Servicio Andaluz de Empleo continúa avanzando en un proceso de transformación orientado a mejorar la calidad y personalización de sus servicios, reforzar su capacidad de respuesta ante los cambios del mercado laboral y favorecer una gestión más integrada, ágil, eficiente y personalizada.

Este proceso se articula, fundamentalmente, a través del nuevo **Modelo de Gestión Integral (MGI)**, que constituye uno de los principales instrumentos para avanzar en esta transformación, junto con el sistema de perfilado estadístico y las nuevas herramientas organizativas, metodológicas y tecnológicas.

El objetivo será consolidar un modelo de atención integral en las oficinas de empleo de todas las provincias andaluzas, basado en la gestión por competencias y procesos, la formación, la comunicación y la innovación, incorporando nuevas actuaciones de seguimiento, evaluación y optimización y un sistema de mejora continua. Asimismo, se continuará con la adaptación de los espacios, recursos y medios tecnológicos de las oficinas de empleo y con la evolución de la aplicación móvil del SAE, que permitirá concentrar y facilitar el acceso a los servicios destinados a la ciudadanía y a las empresas. Esta modernización alcanzará igualmente a las herramientas utilizadas por el personal de las oficinas, proporcionando mejores sistemas de organización, más información y nuevos recursos para desarrollar su actividad.

Asimismo, se reforzarán las acciones de comunicación para facilitar que los cambios y avances del nuevo modelo sean conocidos y puestos a disposición de la ciudadanía, las empresas y el resto de las entidades vinculadas a los servicios del SAE.

Por su parte, se continuará avanzando en el **perfilado estadístico**, que permitirá disponer de una información más precisa sobre las características y necesidades de las personas demandantes de empleo. Su desarrollo incorporará funcionalidades basadas en inteligencia de negocio e inteligencia artificial, orientadas tanto a apoyar al personal de las oficinas en el desempeño de sus funciones como a mejorar la toma de decisiones. De este modo, la información y el análisis de datos podrán contribuir a diseñar y ajustar las políticas activas de empleo de acuerdo con las características de las personas y con las necesidades presentes y futuras del mercado laboral.

La **formación especializada** constituye otro de los ámbitos en los que se apoyará esta transformación. Las Escuelas de Formación continuarán consolidándose como instrumentos estratégicos para mejorar la empleabilidad de la población activa y la competitividad de las empresas. Su actividad se desarrollará desde una perspectiva de especialización sectorial, incorporando nuevas líneas formativas y adaptando su oferta a las necesidades de cualificación que demande el mercado laboral.

En este mismo ámbito, los **Centros de Referencia Nacional (CRN)** continuarán desempeñando un papel relevante en la innovación y modernización de la formación profesional. Su actividad de investigación, experimentación y desarrollo de nuevas metodologías permitirá anticipar las necesidades de cualificación de los diferentes sectores productivos y contribuir a una oferta formativa más competitiva y alineada con los procesos de transformación que experimenta el tejido productivo.

A esta red se suman los **Centros de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo (COE)**, que se han consolidado como espacios de encuentro, intercambio e innovación para los profesionales de la orientación laboral del Sistema Nacional de Empleo y para otros agentes vinculados a este ámbito. Su actividad favorece la cooperación, el intercambio de experiencias y la identificación y difusión de buenas prácticas, contribuyendo a la mejora y modernización de los servicios de orientación.

En el ámbito de los proyectos singulares e innovadores para el empleo, se continuará asimismo con la ejecución de Aprentic, programa piloto experimental de orientación y mejora de la empleabilidad en competencias digitales avanzadas de jóvenes vulnerables, que combina formación especializada y metodologías innovadoras de evaluación.

Para apoyar y reforzar la prestación de estos servicios se continuará con la **Colaboración Público-Privada** a través de agencias de colocación. Esta colaboración supone la realización de acciones y medidas en el ámbito de las políticas activas de empleo destinadas a facilitar la inserción laboral de las personas desempleadas. Para ello, las agencias de colocación adjudicatarias de los contratos llevan a cabo actuaciones de orientación, formación, ayuda en la búsqueda de empleo, captación de ofertas de empleo, promoción de candidatos, entre otras, que tienen como objetivo la inserción laboral. Se trata de un modelo de colaboración complementario a la prestación de los servicios de intermediación por parte del Servicio Público de Empleo, en la medida que las actuaciones desarrolladas por las agencias de colocación vienen a sumarse a las realizadas por los servicios públicos de empleo.

Formación para responder a las nuevas necesidades del mercado laboral y a los sectores emergentes

La formación y la capacitación profesional en el trabajo permiten adquirir, actualizar y mejorar las competencias necesarias para el desempeño profesional y constituyen un elemento clave para la inserción laboral y mejorar la empleabilidad. A la vez, favorecen la promoción profesional y facilitan la adaptación de las personas trabajadoras a los continuos cambios que se registran en el mercado laboral. Además, la formación se considera un factor fundamental para el aumento de la productividad y competitividad de la economía.

La rápida evolución del entorno laboral, impulsada por la transformación tecnológica, la inteligencia artificial y la aparición de nuevos sectores que están protagonizando un importante despliegue de inversiones en Andalucía, especialmente en los ámbitos de la industria y la energía, está modificando las competencias que demandan las empresas y las necesidades de cualificación de las personas trabajadoras.

La aparición de nuevos perfiles profesionales convive con la transformación e, incluso, la desaparición de determinadas tareas y ocupaciones, generando nuevas oportunidades, pero también riesgos de desajuste entre la oferta y la demanda de cualificaciones. En este contexto, la formación a lo largo de la vida, la actualización y la recualificación profesional adquieren una importancia estratégica para facilitar las transiciones laborales y garantizar que las personas puedan adaptarse a las nuevas oportunidades de empleo.

Consciente de estos retos, el Gobierno andaluz continuará impulsando en 2027 una formación en el ámbito laboral flexible, de calidad y cada vez más vinculada a las necesidades reales del tejido productivo andaluz. A través del Sistema de Formación Profesional para el Empleo se seguirá trabajando tanto para mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas como para facilitar la actualización y recualificación de las personas ocupadas, reforzando la conexión entre formación, empleo y necesidades empresariales.

En este marco, se continuará actualizando la oferta formativa recogida en el **Fichero Andaluz de Especialidades Formativas** para adaptarla a la evolución del mercado laboral y a las nuevas necesidades de cualificación. Esta oferta incluirá tanto las especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo como las vinculadas a los Grados A, B y C del Sistema de Formación Profesional.

Asimismo, se reforzarán los programas que combinan formación y experiencia profesional. El **Programa de Empleo y Formación** continuará facilitando a las personas desempleadas la adquisición de cualificaciones mediante una combinación de formación y práctica laboral en proyectos de utilidad pública o de interés general y social. A ello se sumarán las acciones formativas con compromiso de contratación, que permiten vincular directamente la capacitación adquirida con las necesidades de contratación de las empresas y favorecen la incorporación al mercado laboral.

Se mantendrán igualmente las **actuaciones dirigidas a personas trabajadoras ocupadas y desempleadas**, facilitando el acceso a una oferta formativa que permita adquirir nuevas competencias, mejorar las existentes y obtener las cualificaciones necesarias para el desarrollo profesional. Se prestará especial atención a las competencias digitales, cuya demanda continúa creciendo como consecuencia de la transformación tecnológica de las empresas y de los procesos productivos. Esta formación tendrá especial relevancia entre las personas jóvenes y otros colectivos con mayores necesidades de adaptación a los nuevos requerimientos del mercado laboral. En este ámbito se dará continuidad al Programa Preparadas, dirigido a mujeres desempleadas del medio rural y de zonas desfavorecidas, contribuyendo a mejorar sus competencias digitales y sus oportunidades de acceso al empleo.

La estrategia formativa tendrá asimismo en cuenta las dificultades específicas que determinados colectivos encuentran para acceder a la formación. En el caso de **las personas trabajadoras autónomas**, se continuará impulsando la teleformación como una alternativa flexible que permita compatibilizar la capacitación con las características y horarios propios de su actividad profesional. También se mantendrán las líneas de ayudas dirigidas a **personas con discapacidad**, orientadas a favorecer su acceso a la formación, su autonomía y su participación en el mercado laboral. Como novedad en 2027, se incorporará una línea específica para personas trabajadoras afectadas por silicosis, destinada a favorecer su recualificación y su reinserción en ocupaciones compatibles con sus condiciones de salud.

Junto a estas actuaciones de carácter general, se reforzará la formación vinculada a las necesidades de **sectores estratégicos** para Andalucía. La industria naval, la aeroespacial, el hidrógeno verde y el sector

de la defensa, incluida la Base Logística del Ejército de Tierra en Córdoba, concentran importantes proyectos de inversión y generan una demanda creciente de perfiles profesionales especializados. En este contexto, se desarrollarán proyectos singulares de formación orientados a proporcionar las cualificaciones que requieren estas actividades y a facilitar el acceso al empleo de las personas desempleadas de los territorios en los que se localizan dichas inversiones, acompasando la oferta formativa al despliegue de nuevas inversiones y a las necesidades de profesionales cualificados.

Asimismo, en 2027 se desarrollarán actuaciones en el marco del **Fondo de Transición Justa** destinadas a la cualificación y recualificación de personas trabajadoras de territorios afectados por los procesos de transformación energética e industrial, en particular en Carboneras, Los Barrios y Puente Nuevo. Estas iniciativas estarán orientadas a facilitar nuevas oportunidades laborales para las personas y plantillas vinculadas a actividades sometidas a procesos de transformación y a favorecer la adaptación de estos territorios a su nueva realidad productiva.

La formación práctica seguirá ocupando un lugar destacado. Se mantendrán las **becas y ayudas** destinadas al alumnado para facilitar su participación en las acciones formativas y evitar que las dificultades económicas constituyan una barrera para la formación. Asimismo, continuarán las **compensaciones económicas a las empresas** que posibiliten la realización de prácticas profesionales no laborales por parte de personas desempleadas participantes en acciones de Formación Profesional para el Empleo. En este ámbito, se reforzará la colaboración con el tejido productivo mediante nuevas líneas de subvenciones orientadas a favorecer la formación práctica en empresas privadas, incrementando la conexión entre el aprendizaje y la realidad del puesto de trabajo.

Por otra parte, se mantendrá la financiación de planes de formación destinados a la capacitación para el desarrollo de funciones relacionadas con el diálogo social y la negociación colectiva en Andalucía, contribuyendo al fortalecimiento de las relaciones laborales y de la participación de los agentes sociales.

En conjunto, las actuaciones previstas para 2027 consolidan una política de formación orientada a anticiparse a las necesidades del mercado laboral, mejorar la empleabilidad y acompañar los procesos de transformación del tejido productivo. La combinación de formación, recualificación, experiencia profesional y especialización sectorial permitirá reforzar la capacidad de respuesta ante los cambios tecnológicos y productivos y favorecer que las personas trabajadoras, tanto ocupadas como desempleadas, puedan aprovechar las nuevas oportunidades de empleo que se generen en Andalucía.

Nuevo impulso al trabajo autónomo y consolidación de la economía social

El trabajo autónomo y la economía social constituyen dos componentes esenciales del tejido productivo andaluz, tanto por su contribución a la generación de renta y riqueza como por su capacidad para crear y mantener empleo, impulsar el emprendimiento y favorecer la cohesión territorial y social de Andalucía.

Andalucía supera la barrera de las 600.000 personas afiliadas al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) desde mayo de 2026, manteniéndose como la comunidad autónoma con mayor número de personas trabajadoras autónomas de España, posición que ocupa desde mayo de 2021. Este comportamiento pone de manifiesto la fortaleza de la cultura emprendedora andaluza y la importancia de continuar impulsando políticas que favorezcan el inicio, la consolidación y la continuidad de las actividades desarrolladas por cuenta propia.

En este contexto, durante 2027 culminará la ejecución del **Plan Estratégico Andaluz del Trabajo Autónomo 2024-2027 (PEATA)**, aprobado mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de 26 de diciembre de 2024, como instrumento de planificación, coordinación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas dirigidas al colectivo de personas trabajadoras autónomas.

En el marco de este Plan, continuarán desarrollándose las subvenciones de **cuota cero e inicio de actividad,** destinadas a reducir la carga asociada a la cotización a la Seguridad Social durante las primeras etapas de la actividad y a facilitar la puesta en marcha de nuevas iniciativas empresariales. La aplicación de estas medidas ha registrado una elevada acogida desde su implantación, contribuyendo al fortalecimiento del tejido productivo y a la generación de nuevas oportunidades de emprendimiento.

Asimismo, durante 2027 continuará el **apoyo al relevo generacional** mediante incentivos destinados a favorecer la continuidad de los negocios y preservar el empleo asociado al trabajo autónomo, espe-

cialmente ante el reto que supone garantizar la continuidad de actividades y establecimientos con una importante vinculación con el territorio.

Igualmente, se mantendrá la **financiación de los gastos de funcionamiento de las asociaciones profesionales de trabajo autónomo**, cuya labor resulta esencial para la representación, promoción y acompañamiento del colectivo, mediante servicios de formación, asesoramiento y orientación adaptados a las diferentes fases del desarrollo de la actividad empresarial.

Como medida de reconocimiento institucional, durante 2027 se celebrará una nueva edición de los **«Premios al Trabajo Autónomo»,** consolidando esta iniciativa como instrumento para distinguir la trayectoria, el esfuerzo y la contribución de las personas trabajadoras autónomas al desarrollo económico y social de Andalucía.

La **igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida profesional, familiar y personal** continuarán constituyendo prioridades de la política de apoyo al trabajo autónomo. En este sentido, durante 2027 se seguirán promoviendo incentivos destinados a facilitar la contratación de personas trabajadoras por cuenta ajena que permitan sustituir temporalmente a quienes desarrollan una actividad autónoma cuando deban atender responsabilidades familiares o afrontar situaciones relacionadas con el embarazo, el nacimiento, la adopción o el acogimiento. Estas medidas contribuirán tanto a favorecer la continuidad de las actividades económicas como a avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y a responder a los retos demográficos actuales.

Junto al trabajo autónomo, la **economía social** constituye un componente estructural del tejido productivo andaluz por su contribución al empleo estable, su arraigo territorial y su presencia en actividades vinculadas a la cohesión social y al desarrollo local. Los datos más recientes sitúan a Andalucía entre las primeras comunidades autónomas en este ámbito, con más de 6.300 cooperativas activas y alrededor de 75.000 personas trabajadoras en sociedades cooperativas registradas en la Seguridad Social en 2025.

La programación para 2027 se orientará a fortalecer la economía social como modelo empresarial generador de empleo estable, actividad económica y cohesión territorial, reforzando la creación de empleo, el emprendimiento colectivo, la competitividad, la innovación y la vertebración del sector, e incorporando de forma transversal el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Una de las principales líneas de actuación será el **fomento del empleo en cooperativas y sociedades laborales**. A través de esta línea se favorecerá la incorporación de personas desempleadas como socias trabajadoras o de trabajo, facilitando su participación en proyectos empresariales colectivos y contribuyendo a la consolidación de las entidades beneficiarias.

La mejora de la capacidad empresarial del sector se impulsará mediante actuaciones de emprendimiento colectivo, innovación y competitividad. Se apoyarán el **asesoramiento** y la puesta en marcha de nuevas iniciativas, así como **proyectos de innovación**, integración, intercooperación y apertura de mercados. Estas actuaciones permitirán reforzar la capacidad de las entidades de economía social para afrontar los retos derivados de su dimensión, mejorar su productividad y favorecer modelos empresariales más sostenibles, innovadores y resilientes, incorporando criterios vinculados a la transición ecológica y a la economía circular.

Asimismo, continuará el apoyo a las diez **cátedras de economía social** de las universidades públicas andaluzas. La consolidación de esta red permitirá dar continuidad a las actividades de formación, investigación, divulgación y transferencia de conocimiento, acercando el emprendimiento colectivo al alumnado universitario y fortaleciendo la colaboración entre las universidades, la Administración pública y el sector de la economía social.

Estas actuaciones se desarrollarán en el marco de la prórroga y actualización del Plan Estratégico para el Impulso y la Modernización de la Economía Social en Andalucía 2023-2026.

Durante 2027 se aprobarán, además, unas nuevas bases reguladoras destinadas a actualizar y simplificar las líneas de fomento, mejorar su orientación a resultados e incorporar nuevas medidas de apoyo, entre ellas las relacionadas con el **relevo generacional**, el fortalecimiento de las organizaciones representativas y la estabilidad de las cátedras de economía social.

Finalmente, se mantendrá el **apoyo a las organizaciones representativas del sector**, cuya función resulta fundamental para la promoción, representación, formación y acompañamiento de las empresas de economía social, así como actuaciones de difusión y reconocimiento destinadas a mejorar la visibilidad del modelo y extender el conocimiento de sus valores y oportunidades entre potenciales personas emprendedoras.

En este ámbito, se impulsarán actuaciones de reconocimiento y promoción de la identidad del cooperativismo andaluz, entre ellas la regulación y puesta en funcionamiento de la marca **«Somos Cooperativa de Andalucía».** Asimismo, se dará continuidad a los **Premios Andalucía para la Economía Social** como instrumento de reconocimiento de proyectos innovadores, buenas prácticas y de la contribución de las entidades de economía social al desarrollo económico y social de Andalucía.

Con estas actuaciones, el Gobierno andaluz dará respuesta a las principales necesidades del trabajo autónomo y de la economía social, impulsando el emprendimiento, la creación y el mantenimiento del empleo, la continuidad de las actividades económicas y el relevo generacional, y favoreciendo al mismo tiempo la modernización, la competitividad y la innovación empresarial. Asimismo, se reforzarán la igualdad de oportunidades, la conciliación y las estructuras representativas del sector. En conjunto, estas medidas contribuirán a consolidar un tejido productivo andaluz más dinámico, sostenible, inclusivo y arraigado al territorio.

Diálogo social y modernización de las relaciones laborales

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) constituye uno de los principales instrumentos del sistema andaluz de relaciones laborales y del diálogo social, con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y de la Administración de la Junta de Andalucía. Su actividad se centra en el análisis y conocimiento de las relaciones laborales, el apoyo a la negociación colectiva y la gestión de servicios destinados a la resolución extrajudicial de conflictos laborales a través del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

En Andalucía existe una negociación colectiva consolidada y con amplia cobertura, aunque persisten retos relacionados con la renovación de convenios vencidos, las situaciones de ultraactividad, la adaptación de los textos convencionales a las sucesivas reformas laborales y la incorporación efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres. A ello se suma la creciente complejidad de las relaciones laborales, que hace necesario reforzar los mecanismos de mediación, la formación especializada, la investigación sociolaboral y la transformación digital de los servicios.

En este contexto, las actuaciones del CARL para 2027 se articularán en torno a cuatro objetivos: reducir la conflictividad laboral mediante el fortalecimiento del SERCLA; ampliar la cobertura, vigencia y calidad de la negociación colectiva; potenciar la investigación sociolaboral y la transferencia de conocimiento especializado; y avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres y en la prevención de la violencia sexual y de género en el ámbito laboral.

En materia de **negociación colectiva**, se elaborará y pondrá en marcha el **III Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva Andaluza 2027-2030,** reforzando los servicios de apoyo a las comisiones negociadoras y paritarias y favoreciendo la renovación de los convenios colectivos vencidos y su vigencia expresa. Se prestará asistencia técnica a las mesas negociadoras, se impulsará la formación especializada de las personas negociadoras y se elaborarán recomendaciones, cláusulas orientativas y documentación técnica para mejorar la calidad de los convenios.

Asimismo, se fomentará la incorporación de la igualdad, la conciliación, la corresponsabilidad y la prevención de la violencia sexual y de género en los textos convencionales. También se explorará la aplicación de herramientas de inteligencia artificial a los procesos de negociación colectiva y mediación laboral, en colaboración con las Cátedras de investigación del Consejo y la Universidad Internacional de Andalucía.

En el ámbito de la **mediación y resolución de conflictos laborales**, se avanzará en la modernización del SERCLA mediante la negociación y firma de un nuevo Acuerdo Interprofesional con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Se consolidará la reforma técnica del sistema para mejorar su eficacia y capacidad de respuesta, reforzando la formación continua de las personas mediadoras, la implantación de los códigos éticos y los mecanismos de evaluación de la calidad de los servicios prestados.

Estas actuaciones permitirán fortalecer el SERCLA como instrumento de referencia para la prevención y resolución autónoma de los conflictos laborales, contribuyendo a reducir la conflictividad y a favorecer unas relaciones laborales más estables.

En materia de **investigación, formación y transferencia de conocimiento**, el CARL continuará ejerciendo su función como observatorio especializado del sistema andaluz de relaciones laborales mediante la elaboración de estudios, informes estadísticos y publicaciones. Se consolidarán la Cátedra de Mediación y

Arbitraje para los Conflictos Laborales y la Cátedra de Negociación Colectiva y Relaciones Laborales como instrumentos de investigación y formación especializada.

Asimismo, se desarrollarán jornadas, seminarios y actividades formativas dirigidas a negociadores, personas mediadoras y profesionales del ámbito laboral, reforzando la colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Jurisdicción Social.

La **igualdad entre mujeres y hombres** constituirá igualmente una línea transversal de actuación. Se promoverá una participación más equilibrada en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos y se impulsará la incorporación de medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad en los textos convencionales. Del mismo modo, se desarrollarán acciones formativas y materiales técnicos para prevenir la violencia sexual y de género en el ámbito laboral y favorecer la difusión de buenas prácticas.

La **transformación digital y la modernización administrativa** completarán las actuaciones del ejercicio. Se desarrollará un nuevo aplicativo para la tramitación telemática del Registro de Asociaciones Profesionales del Trabajo Autónomo de Andalucía y se reforzarán los servicios electrónicos de información, documentación y consulta en materia de negociación colectiva y relaciones laborales. Asimismo, se adoptarán medidas para reforzar la protección de datos y la seguridad de la información.

En el ámbito institucional, se impulsará la modificación de la **Ley del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales** y el desarrollo de su correspondiente normativa reglamentaria, con el objetivo de adaptar su marco competencial a las nuevas necesidades del sistema andaluz de relaciones laborales.

En conjunto, las actuaciones del CARL para 2027 se orientan a consolidar su papel como institución de referencia en el diálogo social, la negociación colectiva y la mediación laboral en Andalucía. Las actuaciones previstas permitirán modernizar los servicios, mejorar la capacidad de prevención y resolución de conflictos, fortalecer la negociación colectiva, ampliar la investigación y transferencia de conocimiento y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Todo ello contribuirá a reforzar la seguridad jurídica, la estabilidad y la calidad del sistema andaluz de relaciones laborales y su adaptación a los retos económicos y sociales actuales.

Cultura preventiva, seguridad, salud y bienestar laboral

En 2027 se abrirá una nueva etapa en las políticas de seguridad y salud laboral de Andalucía con la aprobación y puesta en marcha del **II Plan de Actuación 2027-2028 de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo**, que reforzará especialmente las actuaciones dirigidas a reducir la siniestralidad grave y mortal, prevenir las enfermedades profesionales y consolidar una auténtica cultura preventiva en el conjunto de la sociedad y del tejido productivo andaluz. El nuevo Plan prestará asimismo especial atención a los riesgos emergentes asociados a las transformaciones climáticas, tecnológicas y organizativas del trabajo y a la evolución de la economía.

El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL) continuará desempeñando un papel central en el desarrollo de estas políticas para el fomento de la cultura preventiva, el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la promoción y apoyo de su mejora, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas, las personas trabajadoras autónomas y los sectores de mayor riesgo.

El nuevo Plan partirá de un diagnóstico actualizado de la situación preventiva de Andalucía, elaborado con la participación de los principales agentes económicos y sociales y apoyado en la evaluación de las políticas desarrolladas durante los últimos años.

En este contexto, durante 2027 se realizará la **III Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo** y la **Encuesta de Gestión Preventiva de las Empresas Andaluzas**, previstas en la Ley 9/2023, de 25 de septiembre, por la que se aprueba el Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2023-2029.

Estas encuestas permitirán conocer con mayor precisión la evolución de las condiciones en las que desarrolla su actividad la población trabajadora andaluza, así como la calidad del empleo y la forma en que las empresas integran la prevención de riesgos laborales. Asimismo, proporcionarán información para evaluar el cumplimiento de los indicadores de resultados y de realización de los objetivos estratégicos, operativos y de las actividades recogidas en el presupuesto del IAPRL.

Por otro lado, se impulsará la **investigación, generación y transferencia de conocimiento** dentro de este ámbito. Para ello, se continuará impulsando una actividad investigadora destinada a ampliar la base

científica de las estrategias y programas de seguridad y salud en el trabajo, a través de su red de laboratorios-observatorios y de las líneas de subvenciones destinadas a proyectos de investigación innovadores en áreas prioritarias.

Esta actividad se complementará con la recopilación, elaboración y publicación de estudios sectoriales, territoriales y temáticos sobre las condiciones de trabajo y la seguridad y salud en los entornos profesionales de Andalucía. El conocimiento generado se trasladará al tejido productivo mediante talleres, encuentros y jornadas dirigidos a empresas, personas trabajadoras y sus representantes, con una orientación práctica y adaptada a las necesidades de cada sector.

Una de las principales prioridades del nuevo Plan será intensificar la lucha contra los accidentes en el trabajo con el objetivo de **reducir la siniestralidad y prevenir los accidentes graves y mortales.** Para ello, se llevarán a cabo actuaciones de comprobación y asesoramiento técnico de los Centros de Prevención en los sectores, actividades y empresas con mayores niveles de riesgo, prestando especial atención a los accidentes relacionados con los **trabajos en altura y el uso de maquinaria**.

Se reforzará asimismo el apoyo a las pequeñas y medianas empresas para facilitar la integración efectiva de la prevención en su actividad. En este ámbito se impulsarán nuevas convocatorias de ayudas destinadas tanto a inversiones preventivas como a proyectos de mejora de la integración de la prevención de riesgos laborales.

A estas actuaciones se añadirá una nueva línea de ayudas para el desarrollo de **proyectos innovadores de cultura preventiva en las pymes**, con el objetivo de favorecer la generación de experiencias y buenas prácticas que puedan posteriormente transferirse y extenderse al conjunto del tejido productivo andaluz.

Asimismo, se convocarán ayudas destinadas a actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales previstas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. En concreto, se mantendrán:

- Las subvenciones para **acciones de asistencia técnica**, dirigidas al estudio y resolución de problemas derivados de la aplicación práctica y material de las actuaciones preventivas.
- Las subvenciones para **acciones de información**, destinadas a difundir entre personas trabajadoras y empresarias los principios de la acción preventiva, las normas concretas de aplicación y la cultura preventiva.

La **política preventiva** deberá anticiparse no solo a los riesgos tradicionales, sino también a los derivados de las transformaciones climáticas, tecnológicas y organizativas del trabajo.

Durante 2027 se reforzarán las actuaciones frente a las **temperaturas extremas y el estrés térmico**, especialmente en actividades desarrolladas al aire libre y en entornos industriales con elevada carga térmica.

También se abordarán los nuevos desafíos vinculados a la digitalización, la inteligencia artificial y las nuevas formas de organización del trabajo, prestando especial atención a la evolución de los **factores de riesgo psicosocial**.

Esta labor de anticipación permitirá adaptar progresivamente las políticas preventivas a las transformaciones que están experimentando los procesos productivos y las relaciones laborales, incorporando el conocimiento científico y técnico generado por el IAPRL.

Otra de las grandes prioridades de 2027 será la **prevención, detección y seguimiento de las enfermedades profesionales**. Se reforzará la vigilancia específica de la salud y la adopción de medidas preventivas frente a patologías especialmente graves como la **silicosis, la asbestosis y el cáncer de origen profesional**.

Para ello, se intensificará la coordinación entre la Administración laboral y sanitaria, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la Fiscalía especializada, las mutuas y los servicios de prevención, con el objetivo de mejorar la detección de estas patologías, reforzar su prevención y facilitar una respuesta coordinada ante los riesgos profesionales.

En este ámbito se prestará especial atención a las necesidades de recualificación de las personas trabajadoras afectadas por enfermedades profesionales. En 2027 se desarrollará, en particular, una **nueva línea formativa dirigida a personas trabajadoras afectadas por silicosis**, orientada a facilitar su recualificación y su reinserción en ocupaciones compatibles con su estado de salud.

La **promoción de la cultura preventiva** continuará siendo uno de los objetivos fundamentales de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo y de sus correspondientes planes de actuación.

En 2027, se continuarán desarrollando actuaciones de sensibilización dirigidas tanto a la población activa como al conjunto de la ciudadanía andaluza, trascendiendo el ámbito estrictamente empresarial. Para ello se utilizarán diferentes herramientas de difusión, con especial protagonismo de las **campañas de comunicación y publicidad en materia de cultura preventiva**.

Por otro lado, se dará continuidad a la estrategia de comunicación y al plan de medios de estas campañas, con el objetivo de incrementar el conocimiento y la sensibilización de la ciudadanía sobre la importancia de la prevención de riesgos laborales.

La transferencia de conocimiento tendrá también una dimensión específicamente empresarial, mediante actividades de divulgación, talleres, encuentros y jornadas dirigidas a las empresas andaluzas, sus trabajadores y trabajadoras y sus representantes, favoreciendo la aplicación práctica de los resultados de la investigación y de las buenas prácticas preventivas.

De este modo, se combinará **investigación, análisis, transferencia, formación, asistencia técnica y sensibilización**, con el objeto de mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, en 2027 se convocarán nuevamente las líneas de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva destinadas a acciones de asistencia técnica y de información en materia de prevención de riesgos laborales.

La mejora de la seguridad y salud laboral se complementará con actuaciones destinadas a avanzar en la igualdad, la conciliación y el bienestar de las personas trabajadoras.

Durante 2027, se impulsarán nuevas convocatorias de ayudas destinadas a fomentar la implantación voluntaria de **planes de igualdad en empresas de entre 10 y 49 personas trabajadoras**.

Asimismo, se facilitará la conciliación de la vida laboral, familiar y personal mediante nuevas convocatorias dirigidas a entidades locales y empresas, articuladas en torno a tres ámbitos:

- Sensibilización y promoción de la igualdad y la conciliación en el entorno laboral.
- Servicios y actividades destinados a facilitar la atención de menores y personas dependientes.
- Apoyo a las empresas para desarrollar medidas de conciliación y prevenir la discriminación, el acoso y la violencia en el trabajo.

Estas actuaciones completarán las políticas de prevención y bienestar laboral, incorporando una perspectiva integral de las condiciones en las que se desarrolla la actividad profesional.

En conjunto, durante 2027 la política andaluza de seguridad y salud laboral avanzará hacia un modelo preventivo basado en el conocimiento y la anticipación, combinando la reducción de la siniestralidad, la prevención de las enfermedades profesionales, la respuesta ante los nuevos riesgos laborales, el apoyo a las pymes, la investigación y transferencia de conocimiento y la sensibilización de la ciudadanía.