

DIARIO DE SESIONES

D S P A

DIARIO DE SESIONES

PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

COMISIONES

Núm. 135

XII LEGISLATURA

19 de abril de 2023

Comisión de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

Presidencia: Ilmo. Sr. D. Gerardo Sánchez Escudero

Sesión número 8, celebrada el miércoles, 19 de abril de 2023

ORDEN DEL DÍA

COMPARECENCIAS

Debate agrupado de las siguientes iniciativas:

- 12-23/APC-001234. Comparecencia de la consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, a fin de informar sobre el balance de la estrategia andaluza de Seguridad y Salud en el trabajo y del III Plan de Actuación 2022-2023 que deriva de la Estrategia Andaluza Seguridad y Salud en el Trabajo (EASST), presentada por el G.P. Socialista.
- 12-23/APC-001450. Comparecencia de la consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, a fin de informar sobre el balance de la estrategia andaluza de Seguridad y Salud en el trabajo y del III Plan de Actuación 2022-2023 que deriva de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo (EASST), presentada por el G.P. Popular de Andalucía.

12-23/APC-001452. Comparecencia de la consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, a fin de informar sobre el nuevo modelo de Gestión Integral del Servicio Andaluz de Empleo (SAE), presentada por el G.P. Popular de Andalucía.

PREGUNTAS ORALES

12-23/POC-000699. Pregunta oral relativa al centro de artesanía de Los Pedroches (Córdoba), formulada por Dña. Isabel María Aguilera Gamero y D. Rafael Alfonso Recio Fernández, del G.P. Socialista.

12-23/POC-000795. Pregunta oral relativa a la colaboración con la base logística del Ejército de Tierra en Córdoba, formulada por Dña. Silvia Heredia Martín, Dña. Ascensión Hita Fernández, Dña. Trinidad Herrera Lorente, D. Pablo José Venzal Contreras, D. Manuel Santiago Bonilla Hidalgo, D. Juan Francisco Bueno Navarro, D. Aurelio Fernández García, Dña. María Auxiliadora Izquierdo Paredes, D. Pablo García Pérez y Dña. Montserrat Paz Jurado, del G.P. Popular de Andalucía.

12-23/POC-000796. Pregunta oral relativa a la promoción de la inserción laboral de colectivos vulnerables en las provincias andaluzas, formulada por Dña. Silvia Heredia Martín, Dña. Ascensión Hita Fernández, Dña. Trinidad Herrera Lorente, D. Pablo José Venzal Contreras, D. Manuel Santiago Bonilla Hidalgo, D. Juan Francisco Bueno Navarro, D. Aurelio Fernández García, Dña. María Auxiliadora Izquierdo Paredes, D. Pablo García Pérez y Dña. Montserrat Paz Jurado, del G.P. Popular de Andalucía.

12-23/POC-000797. Pregunta oral relativa al apoyo a la economía social, formulada por Dña. Silvia Heredia Martín, Dña. Ascensión Hita Fernández, Dña. Trinidad Herrera Lorente, D. Pablo José Venzal Contreras, D. Manuel Santiago Bonilla Hidalgo, D. Juan Francisco Bueno Navarro, D. Aurelio Fernández García, Dña. María Auxiliadora Izquierdo Paredes, D. Pablo García Pérez y Dña. Montserrat Paz Jurado, del G.P. Popular de Andalucía.

12-23/POC-000887. Pregunta oral relativa a los datos de paro registrado en el mes de marzo, formulada por Dña. Olga Manzano Pérez, D. Gerardo Sánchez Escudero, Dña. Rocío Arrabal Higuera, D. Gaspar José Llanes Díaz-Salazar y D. Víctor Manuel Torres Caballero, del G.P. Socialista.

12-23/POC-000888. Pregunta oral relativa a los planes de igualdad, formulada por Dña. Olga Manzano Pérez, D. Gerardo Sánchez Escudero, Dña. Rocío Arrabal Higuera, D. Gaspar José Llanes Díaz-Salazar y D. Víctor Manuel Torres Caballero, del G.P. Socialista.

12-23/POC-000924. Pregunta oral relativa a la representación de asociaciones de trabajadores autónomos de Andalucía en el CATA, formulada por Dña. Purificación Fernández Morales y D. Juan José Bosquet Arias, del G.P. Vox en Andalucía.

12-23/POC-000926. Pregunta oral relativa a la residencia de tiempo libre de Aguadulce, formulada por Dña. Purificación Fernández Morales y D. Juan José Bosquet Arias, del G.P. Vox en Andalucía.

PROPOSICIONES NO DE LEY

12-23/PNLC-000072. Proposición no de ley relativa al personal docente de la Formación Profesional para el Empleo en Andalucía, presentada por el G.P. Socialista.

SUMARIO

Se abre la sesión a las once horas, tres minutos del día diecinueve de abril de dos mil veintitrés.

COMPARECENCIAS

12-23/APC-001234 y 12-23/APC-001450. Comparecencia de la consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, a fin de informar sobre el balance de la estrategia andaluza de Seguridad y Salud en el trabajo y del III Plan de Actuación 2022-2023 que deriva de la Estrategia Andaluza Seguridad y Salud en el Trabajo (EASST) (pág. 7).

Intervienen:

Dña. Rocío Blanco Eguren, consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.

D. Juan José Bosquet Arias, del G.P. Vox en Andalucía.

Dña. Olga Manzano Pérez, del G.P. Socialista.

D. Manuel Santiago Bonilla Hidalgo, del G.P. Popular de Andalucía.

12-23/APC-001452. Comparecencia de la consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, a fin de informar sobre el nuevo modelo de Gestión Integral del Servicio Andaluz de Empleo (SAE) (pág. 22).

Intervienen:

Dña. Rocío Blanco Eguren, consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.

Dña. Trinidad Herrera Lorente, del G.P. Popular de Andalucía.

PREGUNTAS ORALES

12-23/POC-000699. Pregunta oral relativa al centro de artesanía de Los Pedroches (Córdoba) (pág. 33).

Intervienen:

Dña. María Isabel Ambrosio Palos, del G.P. Socialista.

Dña. Rocío Blanco Eguren, consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.

12-23/POC-000795. Pregunta oral relativa a la colaboración con la base logística del Ejército de Tierra en Córdoba (pág. 38).

Intervienen:

D. Aurelio Fernández García, del G.P. Popular de Andalucía.

Dña. Rocío Blanco Eguren, consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.

12-23/POC-000796. Pregunta oral relativa a la promoción de la inserción laboral de colectivos vulnerables en las provincias andaluzas (pág. 41).

Intervienen:

Dña. Silvia Heredia Martín, del G.P. Popular de Andalucía.

Dña. Rocío Blanco Eguren, consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.

12-23/POC-000797. Pregunta oral relativa al apoyo a la economía social (pág. 44).

Intervienen:

Dña. Montserrat Paz Jurado, del G.P. Popular de Andalucía.

Dña. Rocío Blanco Eguren, consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.

12-23/POC-000887. Pregunta oral relativa a los datos de paro registrado en el mes de marzo (pág. 47).

Intervienen:

D. Gaspar José Llanes Díaz-Salazar, del G.P. Socialista.

Dña. Rocío Blanco Eguren, consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.

12-23/POC-000888. Pregunta oral relativa a los planes de igualdad (pág. 52).

Intervienen:

Dña. Olga Manzano Pérez, del G.P. Socialista.

Dña. Rocío Blanco Eguren, consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.

12-23/POC-000924. Pregunta oral relativa a la representación de asociaciones de trabajadores autónomos de Andalucía en el CATA (pág. 56).

Intervienen:

Dña. Purificación Fernández Morales, del G.P. Vox en Andalucía.

Dña. Rocío Blanco Eguren, consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.

12-23/POC-000926. Pregunta oral relativa a la residencia de tiempo libre de Aguadulce (pág. 59).

Intervienen:

D. Juan José Bosquet Arias, del G.P. Vox en Andalucía.

Dña. Rocío Blanco Eguren, consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.

PROPOSICIONES NO DE LEY

12-23/PNLC-000072. Proposición no de ley relativa al personal docente de la Formación Profesional para el Empleo en Andalucía (pág. 62).

Intervienen:

Dña. Olga Manzano Pérez, del G.P. Socialista.

Dña. Purificación Fernández Morales, del G.P. Vox en Andalucía.

D. Juan Francisco Bueno Navarro, del G.P. Popular de Andalucía.

Votación del punto 1: aprobado por 16 votos a favor, 2 votos en contra, ninguna abstención.

Votación del resto de puntos: rechazados por 6 votos a favor, 12 votos en contra, ninguna abstención.

Se levanta la sesión a las trece horas, treinta y siete minutos del día diecinueve de abril de dos mil veintitrés.

12-23/APC-001234 y 12-23/APC-001450. Comparecencia de la consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, a fin de informar sobre el balance de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo y del III Plan de Actuación 2022-2023, que deriva de la Estrategia Andaluza Seguridad y Salud en el Trabajo (EASST)

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Buenos días a todos.

Si les parece, y no me contradice el señor letrado, tenemos *quorum*, con lo cual —hemos esperado cuatro minutos— podemos empezar.

Y empezamos con la primera de las comparecencias de la señora consejera. Como saben, los tiempos son diez minutos para la señora consejera, siete minutos para los señores portavoces o *portavozas*, y cerrará —con otros diez minutos— la señora consejera.

Y la primera es una comparecencia agrupada sobre seguridad y salud en el trabajo y III Plan de Actuación 2022-2023, que deriva de la Estrategia Andaluza Seguridad y Salud en el Trabajo.

Y, bueno, sin más, tiene la palabra la señora consejera.

La señora BLANCO EGUREN, CONSEJERA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

—Gracias, señor presidente.

La Estrategia Andaluza Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022, aprobada por Acuerdo de Consejo de Gobierno el 14 de noviembre de 2017 y prorrogada al ejercicio 2023 es el instrumento de planificación, de coordinación, impulso y seguimiento de la política de Junta de Andalucía en materia de seguridad y salud laboral y de control de la siniestralidad laboral. Se trata, como saben, de un marco de planificación adaptado a las necesidades de las diversas partes que intervienen en la prevención de riesgos laborales, con una apuesta por la promoción de la mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras en Andalucía, que presta también una especial atención a la evolución que sigue la siniestralidad laboral. Un documento cuya formulación se abordó en el marco del diálogo social que la Administración andaluza tiene establecido a través del Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, máximo órgano de participación institucional en esta materia, en el que están integradas las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en Andalucía.

Esta Estrategia, que se articula en torno a cuatro objetivos generales, que se despliegan a su vez en 13 ejes y 57 líneas de actuación prioritaria, se desarrolla a través de tres planes de actuación bienales, aprobados oído también el Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. Y, en concreto, establece como objetivos generales, en primer lugar, la mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras en Andalucía, prestando una atención preferente a los accidentes de tráfico y enfermedades profesionales, a las lesiones de tipo músculo-esquelético, a la seguridad vial en el ámbito laboral y a las patologías no traumáticas y a la salud psicosocial. Como ejes prioritarios, el diseño y la

puesta en marcha de actuaciones que incidan en la reducción de la siniestralidad y el fomento de programas participativos para la mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral.

Como segundo objetivo, la mejora de la gestión preventiva de las empresas andaluzas, con una especial atención a la vigilancia de la salud, detección y transferencia de buenas prácticas, el fortalecimiento de la cultura preventiva en las empresas y la mejora de la calidad de las actuaciones desarrolladas por las entidades especializadas. Para ello se fijan como seis ejes prioritarios: el fortalecimiento de la cultura preventiva, el impulso de la integración de la perspectiva de género en la gestión de la seguridad y salud laboral, el asesoramiento a las empresas, la mejora de la calidad de las actuaciones desarrolladas por los servicios de prevención —especialmente la vigilancia de la salud—, el impulso de la mejora de la gestión preventiva en la pequeña y mediana empresa y la mejora de la gestión preventiva.

Como tercer objetivo contempla la mejora de la eficacia del sistema de seguridad y salud laboral en Andalucía, reforzando el papel de los agentes e instituciones. Y se plantean como ejes fortalecer y potenciar la participación de los interlocutores sociales y mejorar la eficacia de las instituciones dedicadas a la prevención, mejorar e impulsar los sistemas de información, la investigación y su transferencia a empresas, y promover la colaboración entre agentes e instituciones.

Como último objetivo se establece la consolidación de la cultura preventiva en la sociedad andaluza. Y se fijan en torno a dos ejes, la sensibilización a la sociedad andaluza sobre la importancia de la cultura preventiva y la promoción del tratamiento de la seguridad y salud laboral en todos los niveles del sistema educativo.

Junto a ello, para el desarrollo de un análisis continuo de las principales prioridades, cada plan de actuación realiza periódicamente un balance de las medidas que se ponen en marcha, utilizando el sistema de indicadores de ejecución y de resultados.

El primero de estos planes de actuación, desarrollado en 2018 a través de 96 acciones, con una inversión de 4,2 millones de euros, fue ejecutado en su conjunto en un 73,4%, alcanzando el objetivo 1 una ejecución del 80,9%, el 2 del 71%, el objetivo 3 del 63,7% y el objetivo 4 del 78,2%.

Asimismo, respecto al segundo plan es preciso tener en cuenta el contexto atípico en el que nos hemos movido en los últimos ejercicios, aspecto que puede condicionar la comparativa entre la situación de partida y la situación sobre la que pretende hacer balance. No podemos olvidar el tremendo impacto que ha tenido la pandemia del COVID-19 sobre la actividad económica y el mercado laboral y sobre las propias posibilidades de intervención de las administraciones públicas. No en vano la situación de emergencia que ocasionó esta crisis sanitaria determinó en su día la decisión de prorrogar, con el posicionamiento favorable del Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, el II Plan de Actuación al año 2021 —que era de 2019-202—, así como también extender la propia Estrategia a este ejercicio 2023, con el fin de asegurar su eficacia. Una situación que supuso un trabajo de replanteamiento y de adaptación de parte de las 95 acciones del II Plan, contando con el consenso unánime del sector empresarial y de las principales organizaciones sindicales, así como de la Administración andaluza. Un proceso que se realizó manteniéndose las mismas líneas de actuación dentro de cada uno de los ejes que componen los cuatro objetivos generales, por lo que en ningún caso se modificó ni alteró la filosofía ni los

objetivos de la estrategia. Unos cambios que se limitaron a modificar la duración global del marco de actuación de forma excepcional, para adaptarse, como digo, a las circunstancias derivadas de la pandemia y que permitió extender la Estrategia hasta 2023 y, como he planteado ya, la vigencia del II Plan a tres años en lugar de dos.

Este II Plan alcanzó una ejecución del 81% y supuso una inversión cercana a los 11 millones de euros, lo que refleja un resultado positivo, si tenemos en cuenta el complejo escenario en el que se ha desarrollado, por la pandemia. En concreto, el objetivo 1 fue ejecutado en un 80,9%, el objetivo 2 en un 76,2%, el objetivo 3 en un 78,6% y el objetivo 4 en un 88,7%.

Respecto al III Plan de Actuación, indicarles que se presentan ciertas dificultades a la hora de realizar un balance del mismo. En primer lugar, porque actualmente se encuentra en pleno desarrollo, cubre el bienio, como ya he expuesto, 2022-2023. Y, en segundo lugar, porque a fecha de hoy aún no existen datos oficiales cerrados sobre el ejercicio 2022, al menos en lo que se refiere a la accidentabilidad laboral, siendo los últimos datos consolidados disponibles los correspondientes a 2021, ejercicio todavía muy condicionado, como saben, por las restricciones sanitarias.

En este sentido, indicarles que la consecución de los objetivos generales de la Estrategia recibió un nuevo impulso con la aprobación de este III Plan de Actuación, con las 91 acciones diseñadas con la participación de los principales agentes económicos y sociales. Con la implantación de estas 91 medidas se intenta dar respuesta a las necesidades existentes, donde a las carencias estructurales, ya puestas de manifiesto en el diagnóstico que se hace en la propia Estrategia, se suman las derivadas de la coyuntura socioeconómica actual. En concreto, este III Plan de Actuación supone un esfuerzo inversor estimado, sin considerar gastos de personal ni gastos corrientes, de 17,7 millones de euros en dos años. De este presupuesto, casi el 60% se destina a la mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras en Andalucía. Y el resto de los objetivos, que aglutinan aproximadamente el 40% del esfuerzo inversor, abarcan los otros tres.

Un plan que también da respuesta a problemáticas que tienen reflejo en las estadísticas de siniestralidad laboral y en la implantación de medidas de probada eficiencia, proponiendo estrategias concretas para abordar aspectos de la prevención de difícil tratamiento o no tratados de forma específica hasta ahora.

En cuanto a la ejecución de este III Plan, a fecha 31 de diciembre de 2022 el grado de ejecución alcanzado era ligeramente superior al 50% del total planificado para los dos ejercicios. Así, de las 91 acciones previstas se trabajó en 75, concluyéndose 24 de ellas, con un nivel de ejecución muy similar en los cuatro objetivos generales de la estrategia.

De igual modo, en términos presupuestarios, el gasto asociado fue superior a los siete millones de euros, con una destacada inversión dentro del objetivo 1.

Señalarles asimismo que durante este primer trimestre de 2023 se han puesto en marcha la mayoría de las acciones que estaban pendientes, entre las que me gustaría destacar las que se llevan a cabo en el marco del Programa de actuación del personal técnico habilitado, que se desarrolla de forma coordinada con la Inspección de Trabajo. A través de este programa se han intensificado las actuaciones vinculadas a la prevención de enfermedades profesionales, además de continuar las verificaciones del

cumplimiento de la normativa vigente. Con este objetivo está previsto realizar más de 6.000 visitas a empresas en 2023, para lo cual se ha convocado un procedimiento que permitirá incrementar en un 20% los efectivos disponibles y de esta forma aumentar el número de inspecciones.

Igualmente, se ha incluido en una campaña específica dirigida a la prevención de los trastornos musculoesqueléticos, en especial los debidos a sobreesfuerzos, por ser este el tipo de patología más frecuentemente registrado en términos absolutos.

Adicionalmente, en todas las visitas realizadas se pondrá un mayor énfasis en la comprobación sobre la ejecución y medios para realizar trabajos en altura, que es una tipología de accidentes sobre la cual se está trabajando con mayor intensidad, dada su incidencia en los últimos meses en nuestro territorio.

Este año también estamos reforzando aún más si cabe la colaboración con la Consejería de Salud y Familias como autoridad sanitaria, continuando con la creación de un marco de trabajo conjunto para abordar la detección y el reconocimiento de las enfermedades prevalentes en Andalucía. Este marco, que se plasmará finalmente en la firma de un protocolo, dará respuesta a las necesidades existentes en el ámbito de las enfermedades profesionales, promoviendo a un tiempo tanto su prevención como el afloramiento de las enfermedades que pudieran ya haberse contraído en el entorno laboral.

Junto a ello, estamos ampliando las medidas dirigidas a conseguir una mayor eficacia en la promoción de la seguridad vial laboral, con el fin de contener las cifras de accidentes de trabajo donde la siniestralidad *in itinere* ha registrado un aumento, al pasar de los 8.408 accidentes en 2021 a los 9.853 en el avance de la siniestralidad de 2022, con un crecimiento superior al 17%. Con esta finalidad estamos tramitando, en colaboración con la Dirección General de Tráfico, la firma de un protocolo que incluya acciones de sensibilización, investigación y asesoramiento. Estas acciones se unen a la priorización de proyectos para la mejora de la seguridad vial y la adopción de planes de movilidad segura en las convocatorias de incentivos a pymes que anualmente se desarrollan.

A este respecto, me gustaría resaltar el esfuerzo inversor que se está llevando a cabo a través de este programa de subvenciones dirigido a pymes, destinadas principalmente a aquellas en las que se desarrollan actividades económicas prioritarias, por registrar mayores índices de incidencia por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; un programa que se desarrolla a través de dos líneas de ayudas: una dirigida al fomento de inversión en prevención de riesgos laborales, con ayudas que van de 1.500 a 15.000 euros, y otra destinada al fomento de la mejora de la integración de la prevención, que cuenta con incentivos de 1.200 a 12.000 euros. En el marco de la convocatoria de 2022, se han concedido ayudas por un importe de 3,5 millones de euros. Y, dado que se han generado créditos remanentes, en breve se van a dictar resoluciones complementarias por un importe de 263.827 euros, unos recursos que se sumarán a la próxima convocatoria de 2023, por un importe de 4,8 millones de euros.

Por último, me gustaría destacarle la apuesta que está realizando el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales para que la cultura preventiva esté presente en nuestras empresas. Con este objetivo, está desarrollando programas formativos dirigidos al sector empresarial y a los delegados y delegadas de prevención, que se complementan con un programa de asesoramiento e información a

empresas, personas trabajadoras y sus representantes en materia de prevención, en el que se ha incluido una nueva acción destinada específicamente a los trabajadores autónomos.

Junto a las acciones indicadas, resaltar el desarrollo de un plan de choque contra la siniestralidad, dotado con 2,2 millones de euros, dentro del tercer plan de actuación de la estrategia, que contendrá acciones de sensibilización, concienciación, asesoramiento y formación, entre otras, y para cuya determinación el Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales ha comenzado ya a trabajar y se reunirá de forma inminente; un plan de choque que ha sido acordado recientemente en el marco del pacto social suscrito con los agentes económicos y sociales.

Por lo tanto, en términos de actividad, puedo concluir que el tercer plan de actuación se está implementando según lo inicialmente previsto y que se superarán los índices conseguidos con el segundo plan de actuación; unos resultados que se valorarán dentro de un proceso de evaluación más amplio y con criterios más exhaustivos a finales de 2023, para medir el impacto de la estrategia, que contribuirá además a la elaboración del nuevo instrumento de planificación alineado con la nueva estrategia española de seguridad y salud laboral y con las directrices comunitarias.

Precisamente, el Consejo de Gobierno, en el día de ayer, aprobó la formulación de una nueva Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2028, que se elaborará con el objetivo de aprovechar la experiencia de los anteriores marcos estratégicos y que deberá afrontar algunos retos, como la atomización del tejido empresarial andaluz, la especial incidencia que está demostrando la siniestralidad de tráfico, las debidas a las caídas de altura o la asociación de patologías no traumáticas.

Esta futura estrategia —la tercera—, al igual que la actual, se gestará con la colaboración de todos los agentes presentes en este campo y con la participación de los principales agentes económicos y sociales.

No en vano, en el reciente pacto social se han acordado diversos objetivos estratégicos de aquellos, entre los que se encuentran la puesta en marcha de campañas periódicas de sensibilización, seguir desarrollando líneas de ayudas para el asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales, acabar con la infradeclaración de las enfermedades profesionales o fomentar la cultura preventiva.

Con esta finalidad, el Consejo de Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, el pasado mes de enero, creó un grupo de trabajo y fijó la hoja de ruta que se seguirá para su diseño, que partirá de un riguroso diagnóstico de situación, que ya está elaborándose.

Es indudable que los programas puestos en marcha han incrementado los niveles de protección de los trabajadores andaluces, pero hemos de coincidir en que aún queda demasiado camino por recorrer. De ahí la necesidad de continuar realizando actuaciones para que, en la medida de nuestras posibilidades, reducir el volumen de accidentes de trabajo, en términos todavía muy elevados en una sociedad desarrollada como la nuestra. Cada accidente de trabajo que se produce es un drama profesional y familiar en esta materia y un fracaso para todos los que intervenimos en ello.

Quisiera finalizar mi intervención agradeciendo el trabajo de todo el personal de la Dirección General de Trabajo, incluyendo a nuestro actual viceconsejera, anterior directora general, al de los Centros de Prevención de Riesgos Laborales, y también al del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, por la implicación y su contribución a la aplicación de estos planes.

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchas gracias.

Abrimos un turno por todos los portavoces. En primer lugar, como portavoz del Grupo Vox, don Juan José Bosquet tiene la palabra.

El señor BOSQUET ARIAS

—Muchas gracias, señor presidente.

Señora consejera, como bien ha dicho, la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo es el instrumento de planificación, programación, coordinación, impulso, seguimiento y evaluación de la política de la Junta Andalucía en materia de seguridad y salud en el trabajo y en el control de la siniestralidad laboral, y debería tener como objetivo mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de la vida laboral, como una plataforma para mejorar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras y persiguiendo, tanto en cifras globales como en sectoriales, la reducción de los accidentes laborales y enfermedades profesionales.

La Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2023, está compuesta por cuatro objetivos, como ya ha comentado usted antes. Cada uno contempla un número determinado de actuaciones: mejorar las condiciones de seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras en Andalucía, con 22 actuaciones; otras 22 actuaciones para mejorar la gestión preventiva en las empresas andaluzas; 32 actuaciones para mejorar la eficacia del sistema de seguridad y salud en el trabajo en Andalucía; y 15 actuaciones para consolidar la cultura preventiva de la sociedad andaluza.

Dentro de estos objetivos, se contempla cumplir con lo que establece la Agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible. Una vez más, estamos destinando a los andaluces a subyugarse a las políticas globalistas, que benefician a las élites y empobrecen a la clase media trabajadora.

Señora consejera, esta estrategia presta especial atención a los accidentes traumáticos, pero en realidad en Andalucía la causa mayoritaria de fallecimientos en accidentes de trabajo son las patologías no traumáticas —infartos, derrames cerebrales, etcétera—, hasta un 33,3%.

En Andalucía, en 2022, los accidentes laborales con baja crecieron un 10,4 % respecto al mismo periodo del 2021 y 134 andaluces perdieron la vida. Por ello, cuestionamos la verdadera eficacia de este plan.

A Vox, en su preocupación por los trabajadores de Andalucía, le gustaría saber qué resultado está teniendo esta estrategia y resultados cuantitativos.

En Vox estamos en contra de las estrategias que se quedan en humo, estrategias para justificar puestos a los de siempre, a amparar el propagandismo político de los que gobiernan la Agenda 2030 y no producen más que gasto administrativo.

No estamos diciendo que esta sea toda en su totalidad, aunque vemos que, por los datos, no vamos mal encaminados.

Muchas gracias, señor presidente.

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchas gracias.

Tiene la palabra doña Olga Manzano, portavoz del Grupo Socialista.

La señora MANZANO PÉREZ

—Gracias, presidente.

Buenos días, señora consejera.

El tema en el que este grupo parlamentario quiere poner el foco en esta comisión es verdad que requeriría de algo más de siete minutos. Estamos hablando de cómo mejorar la seguridad y la salud laboral de las personas trabajadoras en Andalucía.

Y digo, sí, mejorar, porque es verdad que no podemos resignarnos, ante unos datos de siniestralidad laboral en Andalucía que son difíciles de digerir y que generan, como usted bien ha dicho, dolor, mucho dolor en las familias, y especialmente cuando irrumpe la idea de que, en la gran mayoría de los casos, estos accidentes laborales podrían evitarse.

Usted conoce los datos provisionales que, en su página web, el Ministerio de Trabajo y Economía Social refleja. Y reflejan que en el año 2022 se han producido en Andalucía 83.373 accidentes con baja laboral; 1.137 de ellos fueron graves y 148 mortales; datos que, tal y como ha traducido AVAELA, la Asociación de Víctimas de Accidentes y Enfermedades Laborales en Andalucía, con la que todos los grupos nos hemos reunido en los últimos tiempos —y, por cierto, también le piden una reunión a usted—, pues traduce de la siguiente manera: hubo 12 muertos y 95 personas en estado grave cada mes en Andalucía por accidente laboral. O lo que es lo mismo: de cada seis personas muertas en nuestro país por siniestro laboral, una de ellas era andaluza.

En 2021 los datos también los conoce usted: los accidentes con baja laboral que se produjeron fueron 8.799 —6.500 menos—; graves, 1.148 —once más—; y los mismos 148 casos mortales.

Estos datos, señora consejera, lo que hacen es dimensionar el problema, hacen que nos concienciamos sobre la necesidad de que la siniestralidad laboral y también las enfermedades profesionales requieren de iniciativa política, de atención permanente y también acorde a los nuevos riesgos de los derivados, como los de la transición digital, la transición ecológica o la demográfica.

Pero estos datos también hacen, señora consejera, que nos concienciamos sobre la necesidad de que este tema requiere consenso; consenso entre nosotros, entre los grupos políticos, pero también consenso con los agentes sociales y entre los agentes sociales. Y también, concienciación de la sociedad. Y es verdad que necesita de más sensibilización.

Dicho esto, usted lo ha comentado perfectamente: Andalucía cuenta con una Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022, que es en la que queríamos poner el foco; una buena estrategia, sencillamente porque partía de un buen diagnóstico, basado —entre otros elementos— en las dos encuestas sobre la gestión preventiva de la empresa andaluza y sobre las condiciones de trabajo, elaboradas ambas por el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales —aquel que algunos decían que era un chiringuito—; una estrategia que incidía en la necesidad de informes de seguimiento —que

creo que eso es muy importante— y de procesos de evaluación intermedia y también de evaluación final, cuando ello corresponda. Yo creo que ha sido una buena guía.

Pero evaluando el trabajo desarrollado en todo este tiempo en el que usted ha estado al frente de la Consejería de Empleo, lo cierto es que hemos echado en falta, señora consejera, algo más de iniciativa por su parte en esta materia.

Es cierto que han mantenido las principales líneas de trabajo del anterior Gobierno, tales como el programa del personal técnico habilitado —y que valoramos ese incremento del 20%—; la línea de subvenciones para PYME y autónomos para el desarrollo de los proyectos de prevención; el programa alerta-accidente; o la línea de subvenciones en materia de investigación del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. Insisto, lo valoramos, que se mantenga en esta línea. Pero, a la vez, creemos que debiera haberse incorporado alguna línea de actuación nueva, para cambiar el alfa de la siniestralidad laboral en Andalucía.

También hemos echado en falta durante todo este tiempo, señora consejera, un mayor compromiso con las enfermedades profesionales y, en especial, con la silicosis. Les recuerdo que el anterior Gobierno aprobó en 2017 un Programa Integral de Silicosis de Andalucía en el manipulado de aglomerados de cuarzo conocido —como usted sabe— como PISA, y que sindicatos y asociaciones de afectados han denunciado que ustedes lo han dejado caducar.

En la actualidad, en relación a esta enfermedad, no hay metas, no hay líneas de actuación, no hay prioridades..., sencillamente no hay plan. Pues le pido, le ruego, señora consejera, que en ese nuevo marco de colaboración con la Consejería de Salud aborden este tema.

También hemos echado de menos durante este tiempo, pues, la ausencia de planes de choque, señora consejera. Planes de choque relacionados con determinados sectores específicos, como la agricultura y la construcción. Pero también con determinadas provincias. Planes de choque en determinadas provincias, como Huelva, Cádiz, o Córdoba, ya que son estos sectores y estas provincias donde los datos han empeorado.

Ahora anuncia ese plan de choque acordado en el Pacto Social, con 2,2 millones de euros. Y bienvenido sea, señora consejera, es lo que tienen, a veces, las negociaciones, que algunas de las partes exigen determinadas actuaciones que son absolutamente necesarias en esta materia. Nosotros vamos a poner toda nuestra confianza en ese plan de choque.

Y nos alegra saber, señora consejera, que van a ampliar ustedes las medidas para promoción de la seguridad vial laboral en colaboración con la DGT —es absolutamente necesaria—, o que van a llevar a cabo programas formativos dirigidos especialmente a autónomos. Pero, por favor, si lo anuncia, pues que se haga sin demora, sin ningún tipo de demora.

También echamos en falta, señora consejera, durante todo este tiempo, para la prevención de riesgos laborales y enfermedades profesionales en trabajos desarrollados casi en su totalidad por mujeres, señora consejera. Es impresionante o sorprende sobremanera que no aparezca la palabra «auxiliares de ayuda a domicilio» en el tercer plan. Es que no puedo entenderlo. Y por eso, lo que le vamos a reclamar, señora consejera, es más actuaciones de promoción de la prevención con perspectiva de género que, además, sé que está entre los objetivos de esta estrategia.

Y especialmente, señora consejera, hablo ya, ahora, como ciudadana, como una ciudadana más. Y es que a mí no me llegan las campañas de concienciación contra la accidentabilidad laboral. Yo no las escucho, no las veo ni en la radio ni en la televisión pública andaluza. No las veo en Canal Sur, no las escucho en Canal Sur, pero tampoco en otros medios de comunicación. Es que no llegan, ni siquiera tampoco a través de las redes sociales. Por lo tanto, le pido que hagan insistencia en dotar de más presupuesto estas campañas de concienciación ciudadana.

También valoramos, señora consejera, que el pasado 25 de enero la Comisión Permanente del Consejo Andaluz de Prevención acordara ya la hoja de ruta para la futura estrategia. Y es verdad que cuentan con un buen marco de referencia —que usted también ha mencionado—, que es la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, que aprobó el Consejo de Ministros el pasado 14 de marzo.

Y para terminar, señora consejera, y en esta sensibilización especial que debemos tener todos con esta materia, le voy a leer un titular. Un titular que dice: «Es como si tres autobuses llenos de personas cayeran por una ladera y todas fallecieran», Nuria López, de Comisiones Obreras, sobre la siniestralidad laboral.

Tiene todo nuestro apoyo, señora consejera, pero, de verdad, pónganle todo el empeño que pueda, porque creo que el tema lo requiere.

Gracias.

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchas gracias.

En nombre del Grupo Popular, su portavoz, don Manuel Bonilla.

El señor BONILLA HIDALGO

—Muchas gracias, señor presidente.

Señora consejera, lo primero es darles las gracias por la exposición que ha llevado a cabo. Prolija, pero evidentemente con mucha información y con muchos detalles.

En relación a lo que se ha venido diciendo aquí por los interlocutores, tanto de Vox como de PSOE, hombre, al señor Bosquet sí quiero señalarle qué procesos de evaluación se están produciendo desde que está en marcha la Estrategia 2017-2023, la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud.

Hay que recordar que hay dos procesos de evaluación intermedia que se han llevado a cabo en los años 2018 y 2021, que se han presentado al Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales al comienzo de la siguiente anualidad. Y también, que va a haber una evaluación final en el año 2024 que debe enjuiciar cuáles han sido los resultados, si han sido útiles, o no, los instrumentos y las medidas acordadas para la ejecución de esa estrategia. Y, en definitiva, entendemos que capacidad de evaluación sí la ha habido y, además, con total transparencia, puesto que dichos informes de evaluación se cuelgan —repito— con total transparencia en las correspondientes páginas, tanto del Consejo como del Instituto de Prevención de Riesgos Laborales.

En cuanto al informe de evaluación del segundo plan, pues, hay que decir que destaca y valora un alto grado de cumplimiento, concretamente, el grado de ejecución osciló entre el 76,25% y el 88,71%. El coste estimado de la ejecución del plan fue de 10,8 millones de euros. Fundamentalmente, la parte más cuantiosa de ese importe son incentivos a las empresas para mejorar los planes y las condiciones de seguridad y de salud laboral. Y el informe también presenta indicadores de resultados significativos, como las acciones comprobatorias de asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo; campañas y programas de asesoramiento de divulgación y sensibilización. Aunque la señora Manzano diga que no existen; no solamente existen, sino que están siendo evaluados y confirmados por los órganos correspondientes.

Y en cuanto a la dotación de medios, evidentemente, siempre se puede hacer más, pero precisamente en este ejercicio, en el 2023, se ha anunciado el inicio de los trámites para aumentar un 20% —como ya se ha dicho aquí— el equipo de técnicos habilitados para colaborar con la Inspección de Trabajo en la verificación del cumplimiento de las medidas de seguridad laboral.

También se amplía la oferta de asesoramientos a medida, incluyendo un análisis de accidentes leves en cada sector. Porque si actuamos en los accidentes leves, evidentemente, conseguiremos que los accidentes graves tengan una menor incidencia.

Como ya se ha dicho también, ayer precisamente se aprobaba el inicio de la formulación de una nueva Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se va a elaborar en el marco de un grupo de trabajo que ya se configuró a principios de este año con el Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, y que, evidentemente, tiene que marcar —entendemos— una mejora sustancial en los resultados.

Es obvio que estamos hablando de una cuestión muy delicada, una cuestión muy grave. Como se ha dicho aquí, es verdad que los datos de accidentes laborales están más o menos a nivel del año 2018, ligeramente por debajo. Y también es verdad que Andalucía también está ligeramente por debajo de la media nacional.

Pero esto, evidentemente, no nos debe llevar a conformarnos. Es evidente que ante un drama como, sin duda, lo son los accidentes laborales, todas las administraciones públicas tienen la obligación de actuar.

Y precisamente cuando decimos todas, decimos todas. ¿Por qué lo digo, señora Manzano? Pues porque, evidentemente, el Gobierno de la nación tiene un papel muy importante. Hay que pensar que la Inspección de Trabajo es el principal agente a la hora de detectar y de sancionar, en su caso, los incumplimientos de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales. Y precisamente saben ustedes que si algo se le está imputando en este momento al Gobierno de Pedro Sánchez es la ausencia de medios. Son los propios inspectores de trabajo los que en tres jornadas —que yo tenga computadas al menos ya— de huelga han manifestado la necesidad de contar con una plantilla de habilitados nacionales mucho más amplia.

En estos momentos, en países de nuestro entorno, como Italia o Francia, existe un inspector por cada 5.000 trabajadores, mientras que en España tenemos uno por cada 15.000. Evidentemente, la diferencia es enorme.

Pero es que las recomendaciones de la OIT, de la Organización Internacional del Trabajo, es de al menos un inspector por cada 10.000 trabajadores. Y esto no lo tenemos ahora mismo. Hay una plantilla de 2.873 funcionarios de carrera que, evidentemente, no dan cabida para contemplar todos los problemas derivados de la prevención de riesgos laborales de 20 millones de afiliados a la Seguridad Social. Es evidente que esa plantilla es claramente insuficiente. No podemos seguir con una plantilla anclada en la estructura de hace 20 años. Y desde el Grupo Popular creemos que el Gobierno de la nación —o el Gobierno de Pedro Sánchez— tiene que hacer un esfuerzo importante.

Termino ya, señora consejera.

El Gobierno de Juanma Moreno está haciendo, sin duda, un esfuerzo importante, como ya hemos visto. Reiteramos, la prevención de riesgos laborales es sin duda la mejor arma contra la siniestralidad laboral. Y también es de agradecer que empresarios y sindicatos —integrantes, junto con la Junta de Andalucía del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales y del Consejo— están plenamente implicados en el objetivo de alcanzar el reto «cero siniestralidad laboral».

Por eso, el Gobierno autonómico sigue apostando por el diálogo social —como lo hemos visto este año con un nuevo acuerdo con sindicatos y empresarios— para diseñar las principales actuaciones y desarrollar la nueva Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud Laboral en el Trabajo.

Muchas gracias, señor presidente.

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchas gracias.

Tiene la palabra la señora consejera para cerrar el debate.

La señora BLANCO EGUREN, CONSEJERA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

—Gracias, señor presidente.

Señorías, la promoción y la concienciación sobre la seguridad, salud y laboral es una tarea constante para una sociedad avanzada y responsable, y requiere la implicación de todos, de empresas, de personas trabajadoras, de más instituciones y agentes.

En este sentido, la Estrategia Andaluza y Seguridad, Salud y Trabajo, prorrogada el ejercicio 2023, tiene el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de la población activa de nuestro territorio, persiguiendo la reducción de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En esta dirección, el III Plan de Actuación supone una apuesta de la Administración andaluza para promocionar una mejora de las condiciones y seguridad de salud laboral en nuestras empresas y personas trabajadoras. Dado que este tercer Plan se encuentra a la mitad de ejecución, tiene poco sentido entrar en valoraciones más allá de lo que me he referido en mi primera intervención, sobre todo teniendo en cuenta —insisto— la ausencia de datos oficiales cerrados para la siniestralidad laboral durante el año 2022.

Además, las repercusiones de un plan son difíciles de medir, ya que la implementación en periodos de tiempo corto deben valorarse más bien en tendencias que conforme a datos concretos.

La estrategia, no obstante, sí permitiría un cierto análisis, ya que ha cubierto un periodo de vigencia de siete años, aunque no ha llegado a su fin, y se está impulsando en la actualidad la elaboración, como ha dicho la señora Manzano, de estudios fundamentales para realizar un balance, como la tercera Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo y la tercera Encuesta Andaluza de Gestión Preventiva, que lleva a cabo el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. Ambas encuestas, que son respondidas en un caso por personas trabajadoras y en otro por empresas, son decisivas para evaluar el impacto de la estrategia.

Asimismo, si se quiere hacer un análisis comparativo de la posible repercusión de la estrategia en términos de reducción de siniestralidad, deben tomarse muchas cautelas. Como punto de partida, el análisis debería centrarse sobre la evolución de los accidentes de trabajo de las personas que trabajan por cuenta ajena desde el ejercicio 2017, porque este año se aprobó la estrategia, pero es que el Real decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, incluye la cobertura obligatoria de las personas trabajadoras por cuenta propia, ¿verdad?, en las contingencias profesionales, entonces... con lo cual aumenta el universo porque se incrementa la población trabajadora susceptible de tener accidentes de trabajo registrados en la estadística, por lo que en cuanto a los índices de incidencias globales no deben compararse los de antes de 2019 con los posteriores, precisamente por este mismo motivo.

Los datos provisionales disponibles, basados en el avance de la siniestralidad de 2022 y, por lo tanto, aún no consolidados, apuntan en el periodo 2017-2022 a una reducción apreciable de los índices de incidencia —aunque siguen siendo muy altos, insisto—, que relacionan el número de accidentes y los índices de incidencia, como usted sabe, relacionan el número de accidentes de trabajo en proporción con la población afiliada en alta en Seguridad Social.

Respecto a los datos consolidados que se encuentran disponibles, si comparamos el índice de incidencia de accidentes de trabajo en jornada sufridos por personas asalariadas al inicio y al final del periodo 2012-2016 con el periodo 2017-2021, podemos destacar que en el primero el incremento de este índice fue del 19,83%, mientras que en el segundo desciende a un 14,29%, por lo que, aun teniendo en cuenta la afección que la gestión de la pandemia ha podido tener en estos datos, podemos considerar un dato positivo —aunque no lo suficiente, insisto— de contención de la siniestralidad en comparación con los datos del quinquenio anterior de referencia. La evolución de estos parámetros podría indicar que el impulso a la mejora de las condiciones de seguridad y salud presenta un balance razonablemente favorable en términos de reducción de la siniestralidad, aunque las cifras totales correspondientes al año 2022, todavía provisionales, exigen seguir incidiendo en otros factores. Insisto, con que exista un solo accidente de trabajo es un fracaso.

Aunque en 2022 parece registrarse un descenso del conjunto de accidentes en su totalidad tanto graves como mortales respecto a la cifra de 2017..., pero en el caso particular de la siniestralidad mortal esta tendencia no se ha producido, superándose desgraciadamente globalmente en 2022 la cifra de accidentes mortales que se registraron esta anualidad de referencia.

En cuanto a la evolución del índice de incidencia de accidentes mortales en jornada sufridos por personas asalariadas en los periodos de referencia, en ambos han existido inflexiones de crecimiento y decrecimiento. No obstante, al igual que indicábamos anteriormente sobre el índice de incidencia total, si

comparamos el índice al inicio y al final de cada uno de los mismos periodos podemos destacar que en el periodo 2012 a 2016 el crecimiento fue del 2,57%, mientras que en el periodo 2017 a 2021 el crecimiento es mínimo, pues apenas alcanza el 0,06%.

En cuanto a las comparativas de la serie histórica de los accidentes de trabajo, hay que tener en cuenta también, vuelvo a insistir, el año 2018, porque ahí se produjo un cambio en cuanto al criterio para la contabilización de los accidentes de trabajo mortales, que se considera trabajo..., todo el que provoca el fallecimiento del trabajador con un año atrás desde la fecha en que se produjo el accidente de trabajo, aunque en su momento el accidente fuera considerado leve o grave. Pero, si se produce el accidente un año después, tiene la consideración de un accidente de trabajo y producido en el seno del entorno laboral.

Además, entre los accidentes mortales se ha consolidado una importante proporción de la accidentalidad de tráfico, la debida caída de altura y las asociadas patologías no traumáticas.

En este sentido, responder al señor Bosquet en cuanto a que, efectivamente, los infartos, los derrames y otras patologías no traumáticas provocan el 35% de los accidentes mortales, pero en el cómputo solo suponen el 0,18% de la totalidad de los accidentes, muchos en mortales pero en cuantía de accidentes no es así.

Con este objetivo, además, con el objetivo de reforzar las actuaciones en materia de prevención de la siniestralidad, hemos puesto en marcha campañas de actuación dirigidas especialmente a aspectos preventivos que tienen una repercusión directa en la siniestralidad laboral y que provocan accidentes de trabajo especialmente graves o que puedan provocar patologías muy serias. Entre estas, la prevención de caídas en empresas que realizan trabajos en altura, vuelcos del tractor en las tareas agrícolas —estamos haciendo una campaña específica para vuelcos de tractores en tareas agrícolas, en respuesta a lo que ha trasladado la señora Manzano— o, dentro del ámbito de las enfermedades profesionales, las destinadas a prevenir los casos de cáncer de origen profesional.

Junto a ello, hemos reforzado nuestro apoyo en sectores que demuestran dificultades a la hora de prevenir accidentes y que tienen riesgos intrínsecos de especial calado, como el uso de maquinaria potencialmente peligrosa o el desarrollo de trabajos de altura.

Y en el sector agrícola y en la construcción se ha puesto en marcha la divulgación de buenas prácticas basadas en el análisis de accidentes reales investigados por el Centro de Prevención de Riesgos Laborales y por el Instituto, y además diversas herramientas prácticas para la mejora de la cultura preventiva en las micropymes del sector de la construcción.

En cuanto al PISA, efectivamente, decirle que si bien no se ha continuado, no ha tenido una prórroga, una renovación desde el punto de vista formal o institucional, en la práctica durante 2022 y en el presente año tanto la Consejería de Empleo como la Consejería de Salud y Consumo continuamos perseverando en el desarrollo y la ejecución, con el desarrollo de programas y acciones formativas, informativas y de sensibilización, con el desarrollo de programas de visitas a las empresas del sector de los compactos de cuarzo para el seguimiento de las actividades preventivas llevadas a cabo por las empresas en la parcela técnica y de forma coordinada y con la convocatoria de subvenciones a pymes para la mejora de la prevención de riesgos laborales, incluyendo como forma prioritaria la implantación de medidas

de protección contra el riesgo de sílice. Es decir, labores de información una vez declarados cancerígenos, labor de formación, técnicos habilitados que tienen como prioridad la atención al PISA, bueno, a lo que es el protocolo en materia de riesgo de silicosis. El protocolo con salud en materia de enfermedades profesionales incluye solo la silicosis, por lo cual las actuaciones no han parado.

En cuanto al asesoramiento que ya se prestaba en las empresas que han registrado accidentes graves en grados mortales, este 2023 vamos a extenderlo a empresas que hayan tenido elevadas tasas de accidentes leves, en prevención de futuros accidentes de mayor gravedad. También estamos potenciando la labor de los centros de prevención de riesgos laborales, mejorando los recursos y las infraestructuras, con una inversión cercana a los dos millones de euros.

Asimismo, se lleva a cabo una apuesta importante por impulsar la investigación en prevención de riesgos laborales en áreas prioritarias contempladas en los respectivos planes de actuación que se derivan de la estrategia andaluza a través del Instituto Andaluz, así como mediante las subvenciones y a veces también de la red de laboratorios-observatorios que dependen del Instituto Andaluz. Además, se están realizando estudios sobre el cáncer de origen laboral en Andalucía, la incidencia de trastornos musculoesqueléticos en diversos cultivos en invernaderos o proyectos sobre la perspectiva de género. Hay un observatorio, un laboratorio-observatorio específico para perspectivas de género.

Igualmente, además, tengo que decir que las estrategias y los planes se consensuan con los agentes económicos y sociales, no sale de la consejería que no se consensue y que no haya realmente un acuerdo unánime en cuanto a esto, así que, bueno, trasladaré sus consideraciones para la nueva estrategia y que todos los agentes intervinientes en la misma lo tengan en cuenta.

Igualmente, se están difundiendo las principales conclusiones de proyectos ya desarrollados, como los que han abordado la casuística de las adicciones en el ámbito laboral o la incidencia y tipología de los riesgos psicosociales, y de cara a promover una sensibilización efectiva de la ciudadanía sobre la seguridad y salud laboral, que efectivamente coincido con los intervinientes en que la sociedad aún no está sensibilizada sobre la importancia de la prevención y, sobre todo, que los alumnos pequeños, que en el futuro serán trabajadores por cuenta ajena, tienen que saber, tienen que tener interiorizado que la prevención es salud y es vida.

Se están impulsando al respecto campañas de difusión —además, en el plan de choque se incide en ello— e incluidos en los medios de comunicación, sin olvidar la labor del Pabellón de la Cultura Preventiva del Parque de las Ciencias de Granada —de su provincia, señora Manzano—.

Otro aspecto destacable que estamos desarrollando en el marco de este tercer plan durante este ejercicio es el refuerzo de la coordinación interadministrativa con otros agentes; en concreto, con otras comunidades autónomas y con el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo y, sobre todo, con la Inspección de Trabajo. En su conjunto, el esfuerzo inversor a realizar este año para acciones como el apoyo a pymes, programas de formación, inspección, información y sensibilización ascenderá a 11,6 millones de euros.

Por lo tanto, hay que poner en valor el esfuerzo que se está realizando en toda la comunidad de prevención de riesgos laborales en el desarrollo de este tercer plan, que constituye una hoja de ruta realista que está, además, consensuada con los principales agentes económicos y sociales, insisto. Un plan que fue elaborado tras un proceso de seguimiento y análisis efectuado, como han expresado quienes

me han precedido en la palabra, sobre el segundo plan de actuación, ejecutado en el periodo 2019-2021, que alcanzó, como digo, un alto grado de índice de ejecución del 81%.

Por otro lado, insisto en que desde el punto de vista de la ejecución presupuestaria el segundo plan de actuación ha tenido un coste estimado de cerca de once millones de euros. Y, en cuanto a los índices de resultados, 8.140 empresas y 17.809 visitas.

Acentuar también el importante esfuerzo dedicado a las actividades de formación, con aproximadamente ciento veinte cursos desarrollados en toda Andalucía, en los que han participado más de mil novecientas personas y 850 acciones de asistencia técnica a personas trabajadoras y acciones de información para la divulgación de la cultura preventiva, siendo casi sesenta las realizadas. Sin olvidar el colectivo de personas trabajadoras autónomas que han contado con una línea propia de subvenciones para acciones de asistencia técnica e información, con un mínimo de 270 consultas atendidas y nuevas acciones de información y divulgación. Insisto en lo de las personas trabajadoras autónomas, yo no soy de anunciar cosas si no están trabajadas y si no estamos convencidos de que podemos llevarlas a cabo. Cuando lo estoy diciendo de verdad es porque tenemos el convencimiento de que tenemos que llevarlo a cabo y de que se va a hacer así.

Unos resultados que demuestran una actuación comprometida y eficaz, como también lo hacen los datos de ejecución presupuestaria del programa 3.1.C, que es de la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral, que ha tenido una ejecución del 86,3%, frente a, por ejemplo, el 67,8% de 2018, o sea, 18,5 puntos más.

Concluir, señorías, además, reafirmando nuestro compromiso con las políticas de seguridad y salud laboral que venimos desarrollando con la futura Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2028, la cual entendemos pues que tiene que venir enfocada, ¿no?, con un mejor punto de vista, desde el punto de vista territorializado, y con las necesidades sectoriales existentes, efectivamente, hay sectores de la actividad económica que, aunque ahora mismo se preste más atención, como los riesgos de caída en altura, que hay determinadas actividades, en la actividad económica, efectivamente, que tienen más propensión a ello, o como en el campo, que hay muchísimo vuelco del tractor. Sí vamos a hacer un enfoque mucho más sectorializado y territorializado por, por..., efectivamente, porque entendemos así la práctica de la segunda estrategia, y tiene que llevar a que esta tercera estrategia realmente conforme un mejor marco para que la siniestralidad laboral y la cultura preventiva calen en nuestra sociedad. Y, por último, trasladar que el plan de choque, efectivamente, ha sido negociado con los agentes económicos y sociales, y por parte de nuestra consejería se petitionó que se hiciera así, porque entendíamos que, si se hacía dentro de un marco de un plan de choque, de un pacto social, íbamos a tener mucha más fuerza para que, efectivamente, lo que entendemos que se debe hacer, y con urgencia, se realice, y no esperar, a la acometida o al desarrollo de la tercera estrategia.

Muchas gracias.

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

— Muchas gracias.

12-23/APC-001452. Comparecencia de la consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, a fin de informar sobre el nuevo modelo de Gestión Integral del Servicio Andaluz de Empleo (SAE)

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Pasamos a la segunda comparecencia, que es individual, del Grupo Popular, sobre el nuevo modelo de gestión integral del Servicio Andaluz de Empleo. Para ello, tiene la palabra, en primer lugar, la señora consejera, por diez minutos de tiempo.

Le damos para que se organice la carpeta.

[Risas.]

La señora BLANCO EGUREN, CONSEJERA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

—Traigo mucho papel; no me he dado cuenta.

[Risas.]

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Normal. Bueno.

La señora BLANCO EGUREN, CONSEJERA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

—Gracias, señor presidente.

Para tener unas políticas activas acertadas en cuanto a su diseño, y ágiles en su implementación, necesitamos contar unos servicios de empleo modernos, de calidad, que respondan en términos de máxima eficacia a las auténticas necesidades del mercado de trabajo.

Este Gobierno ha sido en todo momento consciente de esa prioridad, trabajando en políticas para el mayor acercamiento y la mejor adecuación de las características laborales de las personas candidatas a los perfiles demandados por las empresas; un objetivo que requeriría de una profunda transformación del SAE, que estamos abordando con rigor, después de un profundo análisis de la situación precedente, y que poco a poco está arrojando sus resultados.

Todo el trabajo que se viene desarrollando está en la dirección de mejorar el servicio público de empleo de Andalucía, y convertirlo en un servicio de excelencia. Con el arranque de la nueva legislatura, hemos dado continuidad a los trabajos para la implantación de un nuevo modelo de gestión en la agencia, en el marco del Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales en Andalucía. De sus líneas maestras, unas afectan directamente al servicio público de empleo, lo que dio lugar a la definición de dos grandes ejes de mejora, un modelo de gestión integral con el que se pretende construir medios técnicos de otra índole, que permitan tener una visión integral del proceso de en-

cuadramiento, orientación, intermediación, así como de las políticas activas, con especial relevancia en la formación, y el perfilado estadístico de la demanda, para disponer de mejor información, interoperabilidad entre los sistemas y los datos, con el objetivo de casar de forma más efectiva la oferta con la demanda de empleo.

De hecho, el contrato de gestión 2022-2024 recoge como misión del SAE «contribuir al acceso y permanencia de la población desempleada u ocupada en el mercado de trabajo, y a la mejora del capital humano de las empresas», y persigue como uno de los objetivos principales, la atención integral a las personas demandantes y a las empresas usuarias de nuestro servicio.

Por tanto, desde este marco estratégico, la actividad del SAE en esta legislatura se centra en los siguientes objetivos:

Primero, afianzar el nuevo modelo de gestión integral, principalmente extendiendo su concreción para el conjunto de las 193 oficinas que conforman nuestra red en el territorio. Esto va acompañado de inversiones a realizar en obras, en acondicionamiento o construcción, con cargo a los fondos de modernización, y que este año alcanza la cifra de 12 millones de euros.

El segundo, desplegar las herramientas, el proceso de atención integral a las personas demandantes de empleo y empresas, entre las que cabe destacar el perfilado estadístico, de manera que la disposición de más y mejor información permita elevar los estándares de calidad de la atención que se presta, desde lo más próximo, como puede ser las recomendaciones de orientación en relación con servicios puntuales, planes personalizados de atención o itinerarios de formación, hasta lo más estratégico como la previsión y la proyección de políticas de empleo. Para ello, una pieza clave son los recursos humanos, por lo que no se pueden entender las anteriores líneas sin una adecuada dotación, ordenación y formación de la plantilla. Por tanto, el tercer objetivo en la legislatura se centra en proveer de competencias y favorecer el desarrollo profesional de los recursos humanos de esta agencia, en el marco del desarrollo del Plan de Ordenación de los Recursos Humanos del SAE, que es el instrumento base de planificación estratégica que representa la hoja de ruta del proceso. Este plan permitirá asegurar que disponemos del número apropiado y perfil adecuado de los profesionales, y como principal objetivo, la mejora de la atención de las personas y empresas usuarias de estos servicios.

Respecto al desarrollo del proceso de implantación del nuevo modelo de gestión, durante la primera fase se ha trabajado en el diagnóstico de situación, identificando fortalezas y debilidades. A partir de ahí, se comenzó a diseñar instrumentos organizativos, metodológicos y tecnológicos, habiéndose testado algunas funcionalidades de esto en un total de 20 oficinas de empleo hasta la fecha, sobre cuyo desarrollo y evaluación se han ido realizando ajustes y mejoras. Así, de forma paulatina se están incorporando nuevas oficinas a las distintas provincias, hasta completar el 100%, a medida que se vayan ejecutando las adaptaciones técnicas y organizativas, y finalice el plan de capacitación de los y las profesionales, que se encuentra actualmente en curso.

Todo ello conforme a las innovaciones que el modelo supone en cuanto a qué servicios prestamos a la ciudadanía y a las empresas y cómo los prestamos. Queremos ser una Administración ágil, eficiente y que se adapte a las necesidades de nuestros usuarios, y que cuente para ello con profesionales formados para utilizar los recursos de información que van a poner a su alcance gracias a las herramientas de

big data del perfilado estadístico y de cualquier otro instrumento que nos permita responder a las necesidades de las personas y empresas usuarias, en base a un mejor conocimiento del mercado de trabajo.

En el modelo de gestión integral, partimos de la premisa de qué es lo que necesitan, y en qué quieren que les ayudemos las empresas y las personas trabajadoras, pero siendo en todo momento ellos quienes toman las decisiones sobre las acciones que quieren realizar para alcanzar sus objetivos de empleo o de contratación. Por ejemplo, teniendo incluso la oportunidad de autoinscribirse telemáticamente y, si tienen certificado digital, quedar inscritos, y para continuar sus gestiones. Con ello, conseguimos hacer más eficientes los recursos y los tiempos, para poder así atender de forma más personalizada a los ciudadanos que acuden al SAE para encontrar un empleo. A ellos les ofrecemos, a través del proceso de orientación y acompañamiento, encuadramiento e intermediación, todos los recursos necesarios, tanto formativos como informativos, para mejorar su empleabilidad y con ello sus oportunidades de emplearse.

En el campo de los servicios a empresas, se está trabajando para responder a las características y necesidades de cada entidad empleadora en materia de contratación, haciendo uso de las nuevas herramientas que se están diseñando, y utilizando —como ya he expuesto— el *big data*, para poder casar mejor los demandantes de empleo con las características de las ofertas.

El objetivo es que las empresas puedan elegir libremente la oficina, contar con técnicos de referencia, solicitar apoyo para definir con exactitud los perfiles que necesitan, o identificar y seleccionar a las personas idóneas para cada puesto de trabajo, con el apoyo de nuevas herramientas y tecnologías, basadas, como digo, en el *big data* y el perfilado estadístico.

Nuestra meta es disponer de servicios más avanzados y personalizados, para que las empresas puedan solicitar a las oficinas que realicen parte, o incluso la totalidad del proceso de selección de las candidaturas; una opción que es especialmente interesante para pequeñas y medianas empresas, que no disponen de departamentos especializados de gestión de recursos humanos.

Para ejecutar este cambio de modelo, el SAE cuenta con herramientas de soporte organizativas, centradas en el desarrollo de su estrategia de recursos humanos, que comprende desde el análisis funcional hasta la definición de perfil en la elaboración de manual de funciones, los mapas de competencias y un plan de formación y gestión del cambio, entre otras; herramientas metodológicas que sirven, fundamentalmente, para el despliegue del modelo, y que incluyen guía, procesos continuos de revisión documental, indicaciones y sesiones de trabajo para una implantación homogénea del modelo; finalmente, herramientas tecnológicas, aquellas que son fruto de las innovaciones que se producen en el ámbito de las nuevas tecnologías y de la Administración electrónica, que deben aportar a la gestión del SAE, como son el nuevo portal de empleo, mejoras sobre la aplicación móvil, desarrollo de gestiones *online* para hacer más accesibles los servicios a personas y a las empresas, aplicación del perfilado estadístico en la atención a esto, utilización del *big data* para enriquecer la información con que cuentan los técnicos de empleo, entre otras.

Respecto al soporte organizativo y metodológico, la estrategia de recursos humanos diseñada parte de un análisis de la plantilla y su organización por perfiles, considerando a todos los efectivos de la agencia en base a los servicios que debemos prestar.

Para ello, se ha trabajado sobre la elaboración de los mapas de competencias de los puestos de trabajo, que se han definido en base a un manual de funciones, y con la validación de los grupos motores provinciales que se han constituido para avanzar en la extensión del modelo.

Contamos, además, con un plan de formación que alcanzará al 100% de los profesionales del SAE —cada uno según sus perfiles y sus funciones—, con el que lograremos mejorar las competencias para el desempeño de las tareas de encuadramiento, orientación e intermediación, así como de las líneas de ayuda a la implantación de programas de inserción, a partir de una visión integral y analítica del proceso.

En el caso de las oficinas y centros de empleo, estas quedarán configuradas, y su personal estará capacitado para ofrecer una completa cartera de servicios, destinada a facilitar la toma de decisiones de la persona demandante de empleo, en relación con su búsqueda activa de empleo y su mejora, así como a favorecer la intermediación y la cobertura de las vacantes, para que a las empresas que solicitan nuevas intervenciones y acompañamientos se les dé respuesta.

Actualmente, las oficinas de empleo de las distintas provincias se están preparando para adaptarse al modelo de gestión integral, de forma que estos próximos meses serán 76 las que inicien el plan de formación y la implantación de los nuevos recursos tecnológicos, y en las que se implantará el nuevo modelo organizativo.

Respecto a las herramientas tecnológicas, el modelo de gestión integral supone no solo la provisión de servicios, interacción y asesoramiento a la ciudadanía y empresas, sino el despliegue de una serie de herramientas informáticas basadas en la gestión de datos masivos, como ya les he expuesto, y que invertimos también en tecnología de la información a la inteligencia de negocio en el uso del *big data*.

El proyecto de perfilado estadístico, que cuenta con un presupuesto de 2,5 millones de euros, es una pieza clave para lograr esta mayor efectividad. Se trata de contar con una organización que tome decisiones, en base a información objetiva y, para ello, convertir al SAE en una organización *data driven*, que toma sus decisiones en base a la información objetiva, para generar mejores productos y servicios, facilitar la implantación y la organización de la cultura y el modelo de gobierno del dato, poner a disposición de la organización una plataforma que nos ayude a definir políticas de empleo eficaces, e incrementar los procesos de intermediación, conocer el tejido productivo y apoyar la clasificación de oferta y definición de itinerarios; en definitiva, mejorar el servicio ofrecido a la ciudadanía a partir de una correcta implantación y ejecución del perfilado en los modelos de intermediación y orientación laboral. Además, estamos perfeccionando la dotación informática de la oficina con la adquisición de *tablets*, para que las personas usuarias puedan utilizarlas desde las oficinas de empleo, y accedan a su información, puedan autocompletarla y actualizarla con la asistencia, además, de los técnicos de empleo, y si además seguimos mejorando la aplicación para que las gestiones estén accesibles también a través del dispositivo móvil.

También en el campo de las tecnologías, el nuevo portal de empleo del SAE ofrecerá un acceso rápido, sencillo y *online* a los servicios de empleo.

Se está diseñando con áreas personalizadas, dando mayor autonomía a las personas para actualizar sus datos, aportar documentación sin necesidad de validarla en la oficina y participar o vincularse a la oferta de empleo de forma autónoma.

Asimismo, estamos trabajando para que, mediante acuerdos y cruce de datos con otras administraciones, toda la información que podamos tener, a través de esas fuentes, se incorpore a nuestra base de datos sin necesidad de que la persona tenga que facilitarla o justificarla documentalmente, al igual que venimos haciendo con la línea de subvenciones en la pasada legislatura y en esta.

Este nuevo modelo de gestión se verá reforzado con la puesta en marcha del Centro de referencia para Orientación y el Emprendimiento de Andalucía, cuyo plan de acción del 2023 es muy amplio y ya se está empezando a desarrollar.

Además, en coherencia con nuestra pretensión de que el SAE sea un modelo integral, las escuelas de formación se están incorporando también como agentes clave para elaborar los perfiles competenciales de las ocupaciones, a través de la elaboración de estos perfiles individualizados de las personas demandantes de empleo y su ajuste a la oferta y necesidades de las empresas.

Hace referencia también a la recientemente aprobada Ley de Empleo. Esta norma viene a refrendar las actuaciones ya iniciadas desde Andalucía e identificar la empleabilidad como elemento nuclear de la política de empleo. Además, una vez definido con los profesionales de nuestras escuelas y con los servicios centrales, trabajaremos con las empresas, especialmente con las pymes, para validar los perfiles mediante una metodología colaborativa, de forma que logremos un mayor ajuste a las ofertas que presentan ayudándole a encontrar trabajadores cualificados y a las personas adquirir la competencia ajustada para lograr empleos de calidad.

Trasladarles, para finalizar, que este diseño operativo del nuevo modelo se ha venido realizando de forma participativa a través de reuniones en el grupo de trabajo con el personal del Servicio Andaluz de Empleo. Aquí está nuestro director general de Intermediación y Orientación. Bueno, y quiero personalizar en él, pero en todo el equipo del SAE, pues el excelente trabajo que se está desarrollando. Fruto de él se han puesto de relieve algunos aspectos del modelo que se ha ido incorporando al diseño definitivo del mismo.

En conclusión, son medidas encaminadas a cambiar el modelo de funcionamiento el Servicio Andaluz de Empleo, y esta futura tarea de reestructuración obedece, sobre todo, a un principio fundamental, que es dotar al SAE de ser un instrumento ágil y eficaz adaptado, sobre todo, a la necesidad de ir dando respuesta a las empresas y a las personas trabajadoras.

Muchas gracias.

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchas gracias.

En nombre del Grupo Popular, tiene la palabra doña Trinidad Herrera.

La señora HERRERA LORENTE

—Muchas gracias, presidente.

Señora consejera, en primer lugar, yo quiero felicitarla por su empeño y su buen hacer al frente de esta consejería —una difícil consejería—, poniendo en marcha todo tipo de iniciativas para facilitar a los andaluces el acceso al empleo, poniendo para ello a su disposición todas las herramientas necesarias. En concreto, hoy nos queremos referir a la puesta en marcha de una nueva gestión integral del SAE —todavía en fase piloto—, pero estamos seguros de que se implantará en breve en todo el territorio andaluz, porque no nos cabe duda que va a suponer un revulsivo en la búsqueda de empleo, y ello, sin duda, es muy buena noticia para todos.

Todos sabemos, señora consejera, que el empleo es una de las preocupaciones más importantes de los andaluces, pero no de ahora, es una preocupación histórica. Los 37 años de política socialista han creado niveles estructurales de paro difíciles de resolver. Se llegaron a alcanzar casi un millón y medio de desempleados. Y se perdieron 1.300 millones de euro en ejecución de políticas para combatir el desempleo. Y ello, señora consejera, obviando, por supuesto, lo gastado en los cursos de formación que nunca llegaron a su destino.

Por ello, y para ir dando solución a este problema, consideramos que es necesario contar con un sistema eficaz y eficiente para garantizar el acceso de los ciudadanos a un puesto de trabajo. En esta nueva etapa, con una situación de partida tan difícil, con la puesta en marcha de la fase piloto, hemos podido comprobar que hay un importante refuerzo del servicio de orientación con un perfilado estadístico. Y que para ello se han implantado herramientas pioneras que permiten una información real y ajustada de los perfiles que se demandan y de las capacidades de los demandantes de empleo disponibles. Ello supone una clara y evidente mejora del funcionamiento del SAE, que ni siquiera era considerado por los andaluces como un elemento útil, como un instrumento útil para la búsqueda de empleo.

Sin embargo, con este nuevo sistema de gestión, tanto empleador como demandante de empleo, van a tener mucho más fácil decidir sobre la idoneidad al puesto ofrecido y el perfil elegido. Y todo ello, incrementando progresivamente las tasas de intermediación laboral y mejorando los servicios de orientación gracias a la implementación de herramientas informáticas de alta productividad, con el único objetivo de ayudar a los usuarios a mejorar sus niveles de empleabilidad, promover su carrera profesional y facilitar su contratación u orientarlos hacia el autoempleo.

El nuevo modelo de gestión del SAE se ha diseñado con el objetivo de mejorar la coordinación, la innovación, la formación y la colaboración en el ámbito del empleo con especial incidencia en el refuerzo del servicio de orientación.

Como decía, se ha apostado por una mayor coordinación y colaboración entre la Administración y el ciudadano, diseñando mecanismos que permitan una gestión más eficaz y coordinada entre el SAE y los ciudadanos. También se ha apostado por la innovación y la tecnología como herramientas clave para mejorar la atención a los ciudadanos. En este sentido, se han implementado soluciones digitales que permiten una mayor accesibilidad y agilidad en la gestión de trámites y servicios relacionados con el empleo. Se ha puesto especial atención en la formación y cualificación de los trabajadores. Se trata de un aspecto fundamental para mejorar la empleabilidad y la competitividad de las personas, especialmente en un mercado laboral cada vez más exigente y cambiante. Programa de formación y reciclaje profesional adaptados a las necesidades de cada persona y del sector productivo.

Estos programas de formación tienen como objetivo mejorar la capacitación de los trabajadores y facilitar su acceso al mercado laboral. Este nuevo modelo de gestión integral del SAE se compromete a trabajar en colaboración con las empresas del sector privado para fomentar la creación de empleo y el desarrollo económico de las comunidades autónomas. Se trata de una tarea conjunta en la que todas las partes implicadas deben trabajar de forma coordinada para conseguir unos objetivos comunes.

En definitiva, el nuevo modelo de gestión integral del SAE supone una apuesta firme por la coordinación, la innovación, la información y colaboración, poniendo a disposición de los demandantes de empleo un amplio abanico de recursos para la orientación y, por supuesto, el personal técnico de apoyo para dar respuesta a las necesidades del usuario. Se pone en valor y se apoya la autonomía de los usuarios que pueden conocer de primera mano su posición en el mercado laboral; lo que le permitirá tomar la decisión más adecuada y, también, una mayor capacidad del SAE en la fase de orientación, optimizando los recursos de orientación y poniendo a disposición de los usuarios de colectivos especiales mayor número de profesionales, y optimizado, igualmente, el reparto de los técnicos.

Muchas gracias.

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchas gracias.

Tiene la palabra, para cerrar el debate, la señora consejera.

La señora BLANCO EGUREN, CONSEJERA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

—Gracias, presidente.

Lo cierto es que estamos inmersos ya en una auténtica renovación del Servicio Público de Empleo y de su cartera de servicios para conseguir la transformación de la atención a las personas y empresas demandantes o usuarias de nuestra cartera de servicios. Una reforma de calado que va a permitir ofrecer una gama mucho más amplia de servicios a personas y empresas, y que pone el acento en la intermediación laboral, con el objetivo de incrementar la tasa de inserción en Andalucía. Nada de lo que hacemos tiene sentido si no va dirigido a la incorporación de las personas al mercado laboral.

En el caso de las personas, se profundiza en la labor de orientación profesional como una tarea fundamental a desarrollar con nuestro personal que trabaja en las oficinas de empleo. Hasta ahora es una función que se desarrollaba principalmente desde los dispositivos externos al SAE.

Entre otras cosas, dentro de la nueva cartera de servicios la oficina ofrecerá libre elección de oficina, atención integral y personalizada por la oficina elegida, asignación de un técnico de referencia, orientación especializada en base a las competencias de las personas, facilitar la inscripción directa en prácticas profesionales en empresas o en cursos de formación ocupacional, conexión con otras oficinas de apoyo a la creación de empresas y seguimiento de la persona durante todo el proceso de búsqueda de empleo. Y todo ello lo harán con el soporte de la información derivada del perfilado estadístico.

Se extiende este acompañamiento avanzado a personas ocupadas con objeto de apoyarlas en su itinerario de reciclaje y transición a empresa. De forma paralela se potenciará la autonomía de las personas en el desarrollo de las gestiones sobre su demanda de empleo y en la actualización de su perfil profesional, otorgándoles protagonismo sobre su proceso de inserción.

En el caso de las empresas, estas podrán gestionar la búsqueda de personas trabajadora de forma más ágil, elegir libremente la oficina y contarse, si lo solicitan, con técnico de referencia que las atiendan a lo largo de todo el proceso de cobertura, desde solicitar asesoramiento especializado para definir con exactitud los perfiles que necesita, identificar y seleccionar a las personas idóneas para cada puesto de trabajo o acompañarles en cualquier otra necesidad relacionada con nuestra oferta de servicio, que va más allá, como ocurre con los ofrecidos a las personas demandante de empleo, de los garantizados que recoge la ley.

De especial interés para las pequeñas y medianas empresas que no disponen de departamento especializado en gestión de recursos humanos —y como le he indicado en mi anterior intervención—, podrán solicitar que la oficina realice parte o la totalidad del proceso de preselección de los candidatos. Se habilitarán, además, procesos específicos para atender grandes volúmenes de contratación en breves periodos de tiempo, y habrá oficinas especializadas en atención a empresas que requieren personal de forma recurrente y frecuente, estableciendo mecanismos de diálogo permanente.

La participación de la oficina en los procesos de preselección permitirá además apoyar la inserción de colectivos vulnerables, siempre en un marco de diálogo y apoyo a personas y empresas.

En definitiva, ofrecer una atención integral a las personas y empresas usuarias implica la modernización de las oficinas de empleo, que en la práctica se materializa en que todo el personal técnico de la oficina tendrá la capacidad para ofrecer una asistencia completa a aquellos.

Como novedad importante que venimos trabajando desde la pasada legislatura ya es que no habrá compartimentos estancos dentro de la oficina sino que cada persona y empresa dispondrá de un técnico de referencia, que se encargará de realizar una atención completa, lo que implica una labor de seguimiento a lo largo de todo el tiempo. Esto es una novedad muy relevante.

Todo este trabajo ya está encauzado y tenemos marcados los siguientes pasos antes de que finalice el año.

En estos momentos se está finalizando el plan de formación de formadores, y en este han participado una selección de docentes de las distintas provincias, que posteriormente replicarán dicha formación a las oficinas de empleo de cada una de ellas. El plan de implantación supone la extensión del modelo de gestión integral en toda la red de oficinas, atendiendo al calendario priorizado por las direcciones provinciales, cuyo inicio está previsto a partir de la segunda mitad de mayo, alcanzando a la totalidad de las oficinas antes de que acabe el año. Supone extender el rediseño funcional y la aplicación de los mapas de competencias a las 193 oficinas, las herramientas metodológicas que implican la aplicación de los nuevos procesos diseñados para la atención a las personas y a las empresas usuarias o demandantes de los servicios de empleo y algunas de las herramientas tecnológicas, como la autoinscripción de las personas demandantes de empleo y las del perfilado estadístico relacionadas con el aplicativo de actividad laboral en el diagnóstico y el de recomendaciones.

A fecha de hoy se están terminando de fijar cuatro grandes grupos de competencias transversales y se prevé llegar a la determinación de las competencias profesionales de alrededor de cien ocupaciones, que se podrán incorporar tanto al formulario de autoinscripción para personas demandantes de empleo como para trabajar con las empresas la definición de su oferta. Lejos de caer en la autocomplacencia, siempre perseguimos avanzar y alcanzar mejores resultados de cara a coadyuvar a que se creen riqueza y empleo, y que lo creen los empresarios y los trabajadores autónomos.

Desde luego, desde el punto de vista presupuestario, el SAE ha mejorado su desempeño. La ejecución 2022 del programa presupuestario 3.2.L supera con mucho a la del periodo 2015-2018. No en vano, en 2022 se ha situado en el 80,8%, frente al 51,1% de 2015, el 54% de 2016, el 52,6% de 2017 o el 43,9% de 2018. En estos años se dejaron de ejecutar en este programa 1.477,65 millones de euros. No son de extrañar los bajos índices de inserción laboral con los que los encontramos de esta agencia.

Las políticas de orientación e intermediación con graves deficiencias en periodos anteriores necesitaban ser dotadas de un contenido y de una organización diferentes, porque en muchos casos estaban mal enfocadas y peor concebidas, como demostraban sus resultados y su escasa incidencia en la mejora de los índices de empleabilidad. Si analizamos en el plazo del último año el número de contrataciones posteriores al alta en la oficina como media, llega al 50,2%.

Y en incentivos y ayudas al empleo, desde esta consejería hemos conseguido cambiar un sistema de burocracia infinita por otro modelo totalmente diferente. Ahora las ayudas llegan en tiempo y en forma. Por nuestro trabajo —sobre todo, el de nuestro equipo—, hemos pasado a que esta consejería gestionara en solo tres trimestres en 2021 más de quinientas setenta y cinco mil ayudas a empresas, autónomos y trabajadores por cuenta ajena, que supusieron poner en la calle 1.018 millones, y en 2022, 801 millones, que supone un 0,4% del PIB; algo inédito, y eso a pesar de que no disponemos de todas las herramientas en el marco de nuestras competencias.

Desde este Gobierno estamos tomando decisiones para mejorar la gestión, un diseño de política ausente en otra época, donde la cultura de la evaluación no existía. Nuestras políticas son consecuencia directa del análisis, no de decisiones arbitrarias puestas en marcha por intereses partidistas de carácter territorial.

Hemos evaluado lo anterior, y evaluamos de manera continua nuestras políticas para obtener conclusiones válidas sobre aquello que podríamos mejorar. El contrato de gestión del SAE es un instrumento para la planificación y seguimiento de la actividad de la agencia. En él se presentan para un periodo plurianual los objetivos y las líneas estratégicas que guiarán la actividad de la agencia durante este periodo, la cual se concreta a través de los planes actuales de acción.

En la actualidad, el contrato de gestión del periodo 2022-2024 se está actualizando para este ejercicio y el siguiente. Esta actualización se debe a la modificación de las competencias en materia de políticas activas de empleo y para atender de forma sistematizada las recomendaciones de la agencia del cambio, derivadas del tercer ciclo de EVADES, y además para el nuevo contrato de gestión y en los planes anuales tienen una obligación de alinearse necesariamente con la nueva estructura funcional y organizativa interna de la agencia del SAE, estableciendo una nueva reordenación de los objetivos y líneas estratégicas.

Destacarles también, respecto al estado de cumplimiento de los objetivos del contrato plurianual de gestión 2020-2021 del SAE, que, una vez evaluado, arroja datos positivos. En este sentido, la meta de aumentar en un 2% la población ocupada en 2021 con respecto a 2020 se alcanza e incluso se supera. Concretamente, la evaluación interanual de la población ocupada es del 5,4%, por lo que el porcentaje de ejecución con respecto a la meta es del cien por cien.

En referencia a la tasa de inserción de los participantes en itinerarios profesionales de inserción, la previsión para este año es integrar en el mercado de trabajo como mínimo al 7% de participantes en este programa. La inserción alcanza el 13,55%, por lo tanto, superando también la previsión inicial del 7%.

Y, en relación a la satisfacción de personas y entidades usuarias y de servicios y programas de empleo, también es positiva. El resultado medio de la satisfacción en el año 2021 ha sido del 8,35%, mejorando la meta comprometida para este año, que era del 8,30%.

Por su parte, mantienen su óptima ejecución con respecto a la planificación anual también los programas de orientación e inserción laboral. Todas las líneas vinculadas a este objetivo se han ejecutado en su totalidad: acciones experimentales, programas de experiencias profesionales para el empleo, programas de acompañamiento a la inserción y Programa Orienta. Además, recientemente el Servicio Andaluz de Empleo ha participado en la tercera evaluación del Programa EVADES.

Cabe destacar, además, los buenos resultados obtenidos, en los que de un total de siete grandes factores se ha mejorado en todos ellos, siendo importantes los siguientes: el diseño basado en datos e implantación de los servicios del servicio público de empleo, el factor E; el factor A, gestión estratégica del desempeño, y el factor F, gestión en colaboración y de los colaboradores implicados.

Añadir, además, que desde el SAE se ha diseñado la agenda del cambio de los próximos años, con el objetivo de constituir y continuar avanzando en la mejora continua de nuestra gestión como servicio público de empleo. La actuación incorporada en esta agenda, directamente relacionada con el modelo de gestión integral, así como con las estrategias, instrumentos y herramientas que se están diseñando e implantando de manera homogénea en todo el territorio, se recoge en la actualización del nuevo contrato de gestión 2023-2024. Durante este mes está prevista la evaluación intermedia, centrada en el análisis de los avances realizados respecto a las mejoras propuestas y de las actuaciones de la agenda de cambio.

Este seguimiento continuado está contribuyendo de manera directa a la cultura en nuestra agencia de la evaluación y mejora continua, poniendo el foco en las necesidades, expectativas y satisfacción de nuestros principales grupos de interés, actuaciones que impulsamos en todos los ámbitos y, entre ellas, las encaminadas a mejorar los servicios públicos de empleo, a diseñar y ejecutar un plan de medidas tendentes a la reactivación de las políticas de incentivos de empleo o poner en pie, como hemos hecho, la formación profesional para el empleo.

Existe una notable diferencia entre este y el anterior Gobierno. Se han reducido trabas administrativas, hemos pasado a ser uno de los territorios más competitivos de España, fiscalmente hablando; se ha avanzado en la racionalización de la Administración pública, dando además seguridad jurídica; estamos creando condiciones para atraer inversión, impulsando sectores estratégicos, y hemos incrementado de manera exponencial la ayuda de los sectores productivos. Decisiones todas que contribuyen a la creación de empleo en Andalucía.

Nuestro proyecto fundamental en esta legislatura es promocionar y constituir al Servicio Andaluz de Empleo como lo que tiene que ser: la gran agencia empleadora de las personas trabajadoras en Andalucía, y que las empresas de nuestra comunidad autónoma encuentren los perfiles profesionales adecuados para incardinarlos en el mercado laboral, porque todo lo que hacemos en el SAE solo tiene un fin, es un medio para el objetivo fundamental, que es emplear, incardinar, insertar laboralmente a nuestros trabajadores, a las personas ocupadas y a las personas desempleadas de Andalucía.

Muchas gracias.

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchas gracias.

12-23/POC-000699. Pregunta oral relativa al centro de artesanía de Los Pedroches (Córdoba)

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Pasamos al segundo punto de esta comisión, que son las preguntas con respuesta oral en comisión. La primera es del Grupo Socialista, relativa al centro de artesanía de Los Pedroches. Y tiene la palabra la diputada doña Isabel Ambrosio.

La señora AMBROSIO PALOS

—Muchas gracias, presidente.

Señora consejera, el Grupo Socialista quiere esta mañana, a petición de la Asociación de Artesanos de Los Pedroches y del Ayuntamiento de El Viso, preguntarle por el centro de artesanía de Los Pedroches, una gran apuesta del Ayuntamiento de El Viso y de la comarca de Los Pedroches, que tenía como objetivo preservar y conservar profesiones tradicionales, tareas artesanas, que corren el riesgo de perderse.

Este proyecto surge fruto de la colaboración institucional entre el ayuntamiento, la mancomunidad, la Diputación de Córdoba y la Junta de Andalucía, siempre contando con la colaboración y la participación de OFIARPE, la Asociación de Artesanos Profesionales de Los Pedroches, y lo que quiere preguntarle esta mañana el Grupo Socialista es cuándo, cuánto y cómo tiene previsto la consejería desarrollar esa inversión que comprometió en su momento.

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchas gracias.

La señora consejera tiene la palabra.

La señora BLANCO EGUREN, CONSEJERA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

—Bueno, señoría. Gracias, presidente.

Nosotros mantenemos un compromiso con la defensa y promoción del sector artesanal andaluz, la respuesta a la excesiva aportación que estos tienen con nuestra comunidad autónoma. Suponen más de diecisiete mil empresas —o sea, el 18% del total de las empresas a nivel nacional— y más de veinte mil trabajadores —o sea, el 19% del total de los trabajadores—. Uno de cada cinco trabajadores a nivel nacional es un artesano andaluz.

La artesanía, además, garantiza la pervivencia de nuestro legado histórico cultural, un efectivo foco de atracción para el turismo, y combate la despoblación en especial de los núcleos rurales.

Un ejemplo de ello es la comarca de Los Pedroches, en la que 20 talleres conforman desde 2013 su propia área declarada zona de interés artesanal. Uno de esos ocho municipios es, efectivamente, El

Viso, localidad donde tiene su sede el centro de artesanía de Los Pedroches, y estas instalaciones ocupan un inmueble de titularidad municipal cedido por el ayuntamiento a FIARPE, la asociación de artesanos de Los Pedroches y que en la actualidad acoge una exposición permanente.

Destacar que este centro no forma parte de la estructura de esta consejería y, además, no me consta lo que acaba usted de trasladar de una inversión comprometida porque no tenemos competencia, no tenemos competencia sobre este centro, por lo cual no cabe hablar de la labor de planificación por nuestra parte, al menos en los términos en los que está redactada la pregunta, ya que realmente excedería de las competencias que tenemos atribuidas.

A día de hoy tampoco nos consta por parte de nuestra delegación territorial ninguna solicitud de inscripción o acreditación de especialidades formativas relacionadas con oficios artesanos. La única petición de El Viso ha sido tramitada por su ayuntamiento, solicitando la acreditación de cuatro especialidades. Fue el 8 de febrero de 2022 y solicitó para revisiones de construcción, para albañilería de fábrica, para mobiliario en edificios y locales y para operaciones de fontanería. Se realiza una visita técnica y se concretó que no se cumplían los requisitos en las dos últimas especialidades, con lo que presentó renuncia a dicha acreditación, y con fecha 22 de marzo de 2023 se hace una resolución acreditando las dos primeras especialidades.

Tampoco en la convocatoria de desempleados o en la de empleo y formación, que sí se podría hacer. En la convocatoria de desempleados, además, es que todas las entidades han quedado admitidas. Y en la de empleo y formación, que está dirigida a las corporaciones locales, precisamente para que presenten proyectos del tipo que entiendan que tienen que presentar —que podría ser uno de estos, la reforma del centro de formación— tampoco han intervenido, tampoco han solicitado ninguna subvención. Pero sí le digo que está próxima a salir —va a salir a finales de mayo— la de empleo y formación, con lo cual, desde aquí, me gustaría trasladarle al Ayuntamiento de El Viso la posibilidad de que solicite esa subvención, que, bueno, que está en la línea de lo que él está peticionando para el centro de formación.

Además, en este sentido, el Ayuntamiento de El Viso, le diré que sí participó en la convocatoria 2021-2022 de las subvenciones dirigidas a entidades locales para mejora de la modernización y promoción del comercio de artesanía de Andalucía. Le fueron concedidos 11.096 euros, que, tras una justificación presentada por el Ayuntamiento, se quedó en 8.563. Y el objetivo es la implantación o mantenimiento de los espacios expositivos permanentes destinados a la promoción de la artesanía, justo eso; una línea de apoyo, además, que tendrá su continuidad en este año: 856.019 euros, y una cantidad similar en 2024, para sumar una inversión de 1,71 millones durante estos dos ejercicios.

Por lo tanto, trasladarle que vamos a seguir respaldando, como hasta ahora, al sector artesanal andaluz y contribuyendo a que sus talleres sigan prestigiando lo que es Andalucía.

Muchas gracias.

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchas gracias.

Señora diputada.

La señora AMBROSIO PALOS

—Gracias, señor presidente.

Señora consejera, yo entiendo que, después del decreto de su nombramiento, usted sigue teniendo competencias en materia de comercio, ¿no? Pues, estamos hablando de la Dirección General de Comercio.

Y vengo a hacerle esta pregunta porque, tras dos años largos de silencio, eso es lo que me han pedido los artesanos y el Ayuntamiento de El Viso.

La última comunicación que la Dirección General de Comercio ha tenido con el Ayuntamiento de El Viso data de 2020; una comunicación de la Dirección General de Comercio en la que le comunica al Ayuntamiento —no de palabra, sino por escrito; queda constancia y no tengo ningún problema en hacerle pasar la copia— las bondades del proyecto de poner en marcha una escuela de formación de artesanía y que, desde la Dirección General de Comercio se trasladaba a la Dirección General de Fondos Europeos esta propuesta. Y la hace partícipe desde el Ayuntamiento, ante la idoneidad del proyecto, para lograr su financiación, precisamente con cargo a la Dirección General de Fondos Europeos —en este caso, el programa operativo FEDER; específicamente el objetivo 3 1.2 del marco 2014-2020—. La Dirección General de Fondos Europeos recibe la solicitud y su respuesta le voy a leer literalmente:

«Indicarles que se ha procedido al estudio de su solicitud y estimamos que el proyecto es de indudable importancia, no solo para el municipio de El Viso, sino para todo el sector de la artesanía, que esta tiene una presencia importante en la zona».

Hasta aquí, que todo parecían buenas palabras, la tardanza y la falta de comunicación entre una dirección general y otra —y los silencios que han provocado, precisamente— es lo que le viene a trasladar la Dirección General, que, en este momento..., en ese momento —hablamos de noviembre del 2020— no hay una programación disponible con cargo a ese objetivo, porque el programa operativo FEDER ya estaba muy avanzado, y no obstante, la actuación se tendrá en cuenta para su inclusión en un nuevo marco 2021-2027. Y esto —insisto— es de noviembre del 2011.

El silencio y la falta de respuesta, señora consejera, es lo que ha provocado que, a día de hoy —estamos en abril del 2023— el Ayuntamiento de El Viso y —lo que me parece más importante— la Asociación de Artesanos de Los Pedroches sigan sin saber si ese proyecto, en el que ustedes se vincularon como Gobierno andaluz, que era la creación de esa escuela de artesanía, va a poder ser una realidad o no va a poder ser una realidad.

Señora consejera, el Grupo Socialista y el Ayuntamiento de El Viso se niegan a pensar que la actitud del silencio y de ponerse de perfil venga de alguna manera a justificar lo que muchos dudábamos —especialmente, los socialistas—, pero que, desde luego, el señor Moreno Bonilla nos lo ha descartado totalmente durante estos últimos días: ha desvelado que aquellos ayuntamientos en los que gobierna el Partido Popular pueden ocurrir cosas maravillosas, y aquellos vecinos y vecinas que eligen libremente tener un alcalde y una alcaldesa, entendiéndolo que les viene bien, si ese alcalde y alcaldesa no es del Partido Popular, pues se van a sentir perfectamente defraudados, van a recibir perjuicios y, desde luego, no van a tener las mismas posibilidades que cuando les gobierna el Partido Popular.

Señora consejera, insisto: le voy a hacer llegar la documentación. Y entiendo que esta pregunta tenía que llegar aquí, porque usted sigue teniendo competencias en materia de comercio, y la Dirección General de Comercio sigue estando en su consejería.

Así que vengo a preguntarle si se han interesado en que se haya trasladado esa propuesta desde el marco operativo del 2014-2020 al marco operativo del 2021-2027; si, dentro de los objetivos de su consejería está el que se consiga...

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Tiene que ir terminando.

La señora AMBROSIO PALOS

—... esa escuela de artesanía; y volver a preguntarle: ¿cuándo, cuánto y cómo va a darle continuidad a esa inversión, que vienen reclamando el Ayuntamiento de El Viso y los artesanos de Los Pedroches?

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Quiero recordarles a todos que las preguntas tienen un tiempo de dos minutos y medio. Digo porque en esta..., por las dos partes...

[Risas.]

Diez segundos, consejera; es que la otra se ha ido también a tres y pico.

Tiene la palabra la señora consejera.

La señora BLANCO EGUREN, CONSEJERA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

—Bueno, agradezco al presidente este tiempo extra.

Decirle que, bueno, que las manifestaciones que ha trasladado, diciendo que se tiene mayor o menor consideración unos ayuntamientos por el signo político, carecen de toda veracidad y me parece que, bueno, que se ha extralimitado en sus consideraciones.

Desde luego, desde esta consejería no se mira el signo político de ningún ayuntamiento, al contrario que en otras épocas que, consecuentemente, los funcionarios y el personal, por ejemplo, del Servicio Andaluz de Empleo, los trasladaban..., que qué hacíamos nosotros, que qué era maravilloso, que no mirábamos el signo político de los ayuntamientos y se le daba a todos igual trato. Eso es lo que se hace, eso es lo que hace el Gobierno de Juanma Moreno, y esto es lo que hace.

Y le diré, además, que esta pregunta la tendría que haber trasladado a Fondos Europeos, porque son los competentes para decidir si este proyecto que plantea el Ayuntamiento es competente o no, o si es viable o no.

Pero, además, le insisto que el Ayuntamiento tiene la posibilidad de acceder a las subvenciones de empleo y formación y procurar este centro de formación para los artesanos.

Es competencia del Ayuntamiento y no puede trasladar su responsabilidad a instancias diferentes. Y por favor, le solicito que no me hable mientras que yo estoy interviniendo.

Muchas gracias.

12-23/POC-000795. Pregunta oral relativa a la colaboración con la base logística del Ejército de Tierra en Córdoba

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Pasamos a la segunda pregunta, en este caso, del Grupo Popular, relativa a colaboración con base logística del ejército de tierra.

Tiene la palabra don Aurelio Fernández.

El señor FERNÁNDEZ GARCÍA

—Gracias, señor presidente.

Señora consejera, hace ahora, bueno, un poco más de dos años —concretamente, en febrero del año 2021— la capital cordobesa fue designada como sede para acoger un importante proyecto del Ministerio de Defensa; concretamente, la base logística del Ejército de Tierra, cuyo objetivo es el de concentrar en un único punto once de los doce centros logísticos que actualmente están distribuidos por toda la geografía española. Será un referente a nivel nacional, pero también para la proyección internacional de nuestras Fuerzas Armadas.

Se trata de un proyecto tecnológico y vanguardista, que, como sabemos, tendrá un importante impacto social y económico en Córdoba y Andalucía y que, sin duda, va a ser fundamental para el futuro, tanto en la capital como en toda la provincia. La candidatura de Córdoba recibió el apoyo de muchas instituciones locales, provinciales y regionales, y no podemos olvidar tampoco el importante apoyo de la propia Universidad de Córdoba, que fue clave en la elaboración del programa.

Durante estos dos años, tanto el Ayuntamiento de Córdoba como la Junta de Andalucía han ido dando los pasos y haciendo los trámites pertinentes para que este proyecto sea una realidad. Y en enero de este año —hace escasos dos meses—, se ha firmado el convenio urbanístico y el protocolo de actuación entre el Ayuntamiento, la Junta de Andalucía y el Ministerio, lo que supone el inicio de la cuenta atrás para que comiencen las obras en los terrenos de La Rinconada, con el objetivo final de que la base logística empiece a operar en el año 2027.

Este proyecto, además, apuesta por el desarrollo del talento y por la creación de empleo. Proporcionará 1.600 empleos directos y más de un millar de indirectos, con la reactivación de la industria auxiliar y servicios como escuelas, viviendas y hostelería. Se prevé, además, un impacto positivo sobre el volumen de negocio de 1.400 empresas.

Son muchas, pues, las oportunidades de futuro para muchos cordobeses y para muchos andaluces, que no podemos desaprovechar. Y, en este sentido, es sumamente importante favorecer la adecuada cualificación, adaptada a la demanda de estos futuros empleos.

Y por todo ello, le formulo la siguiente pregunta: ¿qué actuaciones está llevando a cabo su consejería para colaborar y atender las necesidades formativas de la base logística del Ejército en Córdoba?

Muchas gracias.

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchas gracias.

Tiene la palabra la señora consejera.

La señora BLANCO EGUREN, CONSEJERA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

—Gracias, presidente.

La elección de la ciudad de Córdoba para albergar la sede de la base logística del Ejército de Tierra va a suponer un impulso económico y social extraordinario para la zona. No en vano, la construcción de este centro, que agrupará actividades de mantenimiento del material, va a suponer la generación de 2.000 empleos directos e indirectos, así como un impacto positivo del volumen de negocio de 1.400 empresas; un centro logístico que dispondrá de los más altos estándares tecnológicos y ante este importante reto, que marcará el futuro inmediato, no solo de Córdoba, sino del conjunto de municipios de la provincia como foco para la instalación de empresas y favorecer el emprendimiento relacionado con esas instalaciones militares, desde nuestra consejería estamos empezando a trabajar, de la mano de las administraciones y la sociedad civil, en todas las actuaciones que sean de nuestra competencia.

Lo haremos, en primer lugar, a través del SAE, ya que de la mano del nuevo modelo de gestión integral y del perfilado estadístico tendremos el objetivo de conectar a los demandantes de empleo con las necesidades del tejido productivo. Dado que la base logística va a demandar nuevos perfiles profesionales, la mayoría con un altísimo componente tecnológico, conociendo con la mayor concreción posible los perfiles de los demandantes de empleo registrados en el SAE, incidiremos en las posibilidades de suministrar candidatos a estas empresas. En este sentido, desde el SAE se está trabajando en la definición de perfiles de ocupaciones basados en competencias tanto transversales como específicas.

En segundo lugar, a través de la Formación Profesional para el Empleo, nuestros recursos más valiosos en favor de la empleabilidad, en especial la de los jóvenes, y para la productividad de las empresas. Como conocen, desde la consejería venimos impulsando el nuevo modelo de gestión de formación, que implantaremos a partir de 2019 y que ha supuesto una profunda transformación, tanto en el fondo como en la forma. Gracias a esto no solo hemos pasado página al desastroso desempeño de anteriores gobiernos, sino que hemos ganado en agilidad, transparencia y seguridad jurídica. Y lo hemos hecho estableciendo un sistema en el que tanto vía licitación como vía subvenciones se dé la formación más ajustada a las necesidades de las empresas y dirigidas a las personas para que mejoren su perfil profesional. Formación que, en el caso de la base logística, estará vinculada a los nuevos perfiles profesionales de base tecnológica.

Por ello, vamos a identificar las necesidades formativas, en colaboración con los agentes económicos y sociales. Con esta finalidad ya hemos comenzado a mantener los primeros encuentros, que nos permitirán concluir en un estudio sobre estas necesidades y comprobar si están dentro del catálogo de especialidades del SEPE o no. De esta forma, podremos actuar licitando acciones formativas impartidas por entidades formativas que, estando dotadas de un carácter más flexible y dinámico que en modelos anteriores, estaban más orientados hacia el certificado de profesionales y se dilataban en el tiempo

—no lo vamos a hacer—, o bien a través de proyectos formativos singulares, que tienen la virtualidad de ajustarse como un traje a medida a las necesidades de las empresas que vayan a estar en contacto con la base.

Aunque tenemos cuatro años por delante para definir con la mayor precisión posible los detalles, nuestra intención es que a finales de este mismo año podamos comenzar los cursos formativos específicos para los futuros empleos de la base logística, que plantearemos a través de ciclos formativos cortos, entre 200 y 300 horas, para ganar efectividad. Un proyecto, en definitiva, que será un motor tecnológico de creación de empleo y de I+D+i en la región, que generará un ecosistema favorable en torno al mismo.

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchas gracias.

12-23/POC-000796. Pregunta oral relativa a la promoción de la inserción laboral de colectivos vulnerables en las provincias andaluzas

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—La siguiente pregunta es del Grupo Popular, relativa a la promoción de la inserción laboral de colectivos vulnerables en las provincias de Andalucía.

Y la formula la diputada doña Silvia Heredia.

La señora HEREDIA MARTÍN

—Muchas gracias, señor presidente.

Muy buenas tardes, señorías.

Estimada consejera, hoy nos gustaría tratar un asunto que al Grupo Parlamentario Popular siempre nos ha ocupado y nos preocupa, como es el compromiso social hacia los que más nos necesitan, que en definitiva son personas que viven en barriadas, como aquí en Sevilla, tenemos la barriada de Las Lantánias, o el Polígono Sur, como todos lo conocemos, donde necesitan una especial atención para poder luchar contra uno de sus principales problemas, como es el empleo, conseguir pulir sus perfiles para ser más empleables, para conseguir al final una inserción laboral efectiva y, sobre todo, tener una independencia económica que les saque de muchos de los apuros que pasan estas familias, ¿no?

Conocemos bien la situación, la verdad es que si algo nos caracteriza al Partido Popular es que no nos preocupan solamente los ciudadanos cuando llegan las elecciones, sino que es un trabajo continuo, constante y periódico que llevamos a lo largo de los años. Y, claro, la cuestión es que son muchas las patas que necesitan ser atendidas en este tipo de barriadas y en este tipo de barrios tan populares, ¿no? La pata del empleo, que es la que hoy le trasladamos a usted, como responsable de la consejería, pero también hay otras patas que bailan un poquito, y que también nos interesa, sobre todo, aprovechar este foro para poder utilizar como altavoz. Yo creo que una pata es la Junta de Andalucía, a través de usted, con el empleo; otra pata también es, por supuesto, el Gobierno de España, que también tiene que responder ante la seguridad y, sobre todo, la vigilancia que necesitan estas barriadas, que ahora mismo está siendo bastante deficiente y que está permitiendo incluso, pues, el establecimiento de una serie de actividades no demasiado apropiadas; y, por supuesto, la limpieza, y eso depende de los ayuntamientos. Aquí se hablaba por parte del Gobierno socialista ahora de las responsabilidades de los ayuntamientos. Y yo creo que ahí tienen también mucha responsabilidad en el caso que nos ocupa, Sevilla, el Ayuntamiento de Sevilla, debe velar por la limpieza y el cuidado. Es muy importante la imagen de nuestras barriadas.

Y, por eso, señora consejera, yo le traslado, desde sus responsabilidades, desde su responsabilidad como consejera de Empleo, qué actuaciones se están llevando a cabo para, sobre todo, conseguir y alcanzar una de las máximas que tenemos que tener para apoyar a estos colectivos, que es la inserción

sociolaboral y la empleabilidad para tener sobre todo una vida plena y, sobre todo, lejos de muchísimos de los problemas que, por desgracia, viven y sufren en este tipo de zonas de nuestras provincias.

Muchas gracias.

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchas gracias.

Tiene la palabra la señora consejera.

La señora BLANCO EGUREN, CONSEJERA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

—Gracias, presidente.

Señoría, el empleo es un elemento determinante para la integración social. Sin embargo, la nueva realidad económica y laboral que nos dejó la pandemia generó la necesidad de poner en marcha nuevas medidas de impulso y fomento del empleo, especialmente para el colectivo con mayor dificultad en acceso y permanencia en el mercado laboral. Me refiero al colectivo de personas vulnerables, entre las que se encuentran personas con discapacidad, parados de larga duración, minorías étnicas, mayores de 45 años, inmigrantes, mujeres con problemas de integración social o personas en riesgo de exclusión social, cuya situación de desventaja en el mercado laboral exige un apoyo adaptado a cada circunstancia particular.

Con el objetivo de reducir la brecha laboral de este colectivo, en el marco del Decreto-ley 27/2021, pusimos en marcha, el pasado año, el programa de proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad a colectivos vulnerables, financiado con fondos MRR; un programa que desarrollamos en colaboración con entidades especializadas en el trabajo con estos colectivos y que está orientado a la atención personalizada mediante el desarrollo de proyectos integrados de inserción laboral, a través del diseño de itinerarios personalizados, con una duración total del programa de 18 meses.

Junto a la financiación de estos itinerarios, que incluyen acciones de orientación y acompañamiento en la búsqueda de empleo y acciones formativas, así como otras acciones facilitadoras de la inserción laboral, este programa contempla una ayuda de 6.000 euros por cada persona participante que concluya dicho itinerario. Para ello, estamos desarrollando dos convocatorias, que se extenderán hasta la segunda quincena de septiembre de este año: una primera en 2022, concedida por un importe de 38,5 millones de euros, con un total de 132 entidades, y a través de la misma ya se ha atendido a más de diez mil quinientas personas de colectivos vulnerables, un 71% más al objetivo inicialmente previsto, de las que cerca de seis mil trescientas son mujeres; paralelamente, acabamos de iniciar la ejecución de la segunda convocatoria, mediante la que se prevé atender a 1.352 personas, con un importe de 7,96 millones.

Además, el programa de innovación y mejora para impulsar y dinamizar la generación de empleo, al que hemos destinado 2,4 millones, y al servicio de atención integral y acompañamiento para la inserción sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género, dotado con un millón y medio. El programa de experiencias profesionales para el empleo, dotado con 18,5 millones de euros, y también las ayudas a

discapacidad a través de los centros especiales de empleo, a las que en 2022 hemos destinado 88,6 millones de euros, así como el apoyo a través de empresas de inserción, con aproximadamente 1,4 millones de euros.

Finalmente, destacarle que en el segundo semestre de este año tenemos previsto lanzar un nuevo programa de inserción dirigido a mejorar la empleabilidad y conseguir la inserción de personas desempleadas pertenecientes a colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo, que estará dotado con un presupuesto estimado de 65 millones de euros, y que posibilitará atender a más de diez mil personas en situación desfavorecida. Todo ello, para propiciar a estas personas unas condiciones de vida dignas para todos y una sociedad más cohesionada.

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchas gracias.

12-23/POC-000797. Pregunta oral relativa al apoyo a la economía social

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Pasamos a la siguiente pregunta, del Grupo Popular, relativa a economía social... Disculpen, me he despistado.

Y la formula la diputada doña Montserrat Paz.

La señora PAZ JURADO

—Muchísimas gracias, presidente.

Señora consejera. Señorías.

En el preámbulo del Plan de Acción de la Unión Europea para la Economía Social, al indicar que la economía social tiene el potencial de reformar la economía después del COVID-19, mediante modelos económicos inclusivos y sostenibles que conducirán a una transformación ecológica, económica y social más justa, es tiempo de que esta economía social se haga con empresas fuertes, más dimensionadas y con más capacidad de innovación para poder así afrontar este reto que requiere de grandes esfuerzos y sinergias entre las empresas, la Junta de Andalucía y el Gobierno central. Las cooperativas y la economía social en su conjunto pueden aportar su propia singularidad en todo este proceso de cambio en el que nos encontramos, ya que la propiedad reside en manos del factor trabajo y no del capital, por lo que sitúa a las personas en el centro de la toma de decisiones.

En este sentido, ya está en marcha, como ya sabemos, el Proyecto Estratégico para la Recuperación y Transformación Económica, el PERTE, de la economía social y de los ciudadanos, con una inversión aprobada de 808 millones de euros, aunque les debo advertir que este PERTE es el que cuenta con menor financiación de los 12 aprobados hasta la fecha.

Anteriormente se hablaba de que el Gobierno de la Junta de Andalucía infrafinanciaba a los ayuntamientos que estaban gobernados por el Partido Socialista. Y yo quiero que se apliquen el cuento en el Gobierno central, porque no sé en qué se basan para infrafinanciar de nuevo a Andalucía. No sé si es porque ustedes, el Grupo Socialista, no reclaman a su Gobierno, el que está a día de hoy gobernando en España, lo que nos corresponde como andaluces, o porque simplemente Andalucía está gobernada por un gobierno del Partido Popular; o porque directamente al Gobierno de España, al Gobierno del Partido Socialista no le interesa que Andalucía se desarrolle. No sé, háganselo mirar.

En cualquier caso, el deseo de esta consejería es que estos fondos, antes o después, lleguen a las cooperativas y contribuyan a dar un salto digital, ya que no podemos calificar de necesario, sino de imprescindible y de primordial.

En este sentido, señora consejera, me gustaría formularle la siguiente pregunta: ¿Cuáles serán las actuaciones que se están llevando a cabo por esta consejería para apoyar el desarrollo y el aumento de empresas de economía social en Andalucía?

Muchísimas gracias.

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Gracias.

Tiene la palabra la señora consejera.

La señora BLANCO EGUREN, CONSEJERA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

—Gracias, presidente.

La economía social es reconocida como un modelo económico de interés en Europa, tanto por su viabilidad como por ser una fuente de empleo sostenible. Estamos ante un sector que en Andalucía genera oportunidad allí donde se desarrolla. Hablamos de casi 11.300 entidades que emplean a unos 200.000 trabajadores, el 6,2% del empleo de la comunidad y de una facturación global que se sitúa en 23.150 millones, el 14 % del PIB regional. Un sector el de la economía social andaluza en el que las cooperativas tienen un peso muy importante, dando empleo a cerca de 82.000 trabajadores, pero que además cuenta con 1.781 sociedades laborales y una red de centros especiales de empleo que cuenta con 16.500 trabajadores. De ellos, su gran mayoría son personas con discapacidad. Sin olvidar la aportación de mutualidad, de empresas de inserción y cofradías de pescadores.

Hablar de economía social es hablar de cercanía, de cohesión social, de nuestro campo y de su industria. De ahí que nuestro reto en Andalucía se continuara abriendo camino para que la economía social crezca. Estamos ante un sector referente para este Gobierno, al que destinaremos, desde esta consejería, 11,60 millones en 2023, algo más de dos millones respecto al 2022. Créditos que se dirigen al fomento de empleo en cooperativas y sociedades laborales. Esta línea, cuya convocatoria está prevista para este mes, está orientada a la incorporación de personas sociales, que contarán en 2023 con 4,95 millones y apostará por lograr una mayor presencia femenina, así como de personas en riesgo de exclusión social.

Asimismo, en aras a apostar por la consolidación del sector, se impulsará especialmente su transformación BeeDIGITAL y se impulsará su mayor visibilidad, el fomento del modelo de emprendimiento social o la investigación en este ámbito. Y estamos trabajando junto con la Universidad andaluza la creación de una cátedra de economía social que se instrumentará mediante un convenio.

El tercer objetivo es relativo al fortalecimiento de las entidades representativas de la economía social. A este fin se destinarán en 2023 un total de 3,9 millones, que incluye la línea de asociacionismo —que ha salido hoy, por cierto, en el BOJA—, con un importe de 1,8 millones, así como el resto de las líneas que se ejecutan a través de entidades representativas. Además, la convocatoria de estas ayudas está prevista también en el mes de abril, como ha salido hoy.

Dentro de los fondos MRR se incluyen las subvenciones dirigidas a cooperativas que, en el desarrollo de su actividad económica, realicen una actuación que contribuya a la consecución de una economía verde o digital. En total, ya se han conseguido 2.673.000 euros en esta línea, que ha beneficiado a 594 cooperativas.

Dado el éxito de este programa, hemos recogido en el presupuesto para el 2023 un total de 1,54 millones para cooperativas, para complementar y poder atender todas las solicitudes presentadas con la totalidad del crédito disponible.

Además, el sector va a contar con un plan estratégico hasta 2025, el Plan de Impulso y Modernización de la Economía Social —el PIMESA—, que se trabaja con este, ahora mismo, en el seno del Consejo Andaluz de Entidades de Economía Social. Este plan pretende ser una hoja de ruta de la economía social y se encuentra actualmente en fase de informe preceptivo, con lo que esperamos puede llevarlo al Consejo de Gobierno en el mes de junio.

El PIMESA contará con cuatro objetivos estratégicos: el aumento del reconocimiento del sector en la sociedad, mejorar el sistema de ayudas, el aumento del tamaño de las empresas y actuaciones que mejoren la competitividad en el acceso a la empresa y la economía social a la contratación pública. Algunas actuaciones concretas que se barajan a incluir son ayudas dirigidas a la vertebración del sector, facilitar la incorporación de jóvenes, la transformación digital, mejorar la visibilidad y el peso del sector en la sociedad, medidas educativas, el apoyo a la internacionalización, así como una marca de economía social.

Solo reiterar, para finalizar, el apoyo de este Gobierno al modelo de economía social como auténticos vertebradores del cambio social y productivo. El sector sabe que nos tiene a su disposición.

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchas gracias.

12-23/POC-000887. Pregunta oral relativa a los datos de paro registrado en el mes de marzo

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—La siguiente pregunta es del Grupo Socialista, relativa a datos de paro registrado en el mes de marzo. Y tiene la palabra el diputado don Gaspar Llanes.

El señor LLANES DÍAZ-SALAZAR

—Sí, buenos días, señora consejera. Mi pregunta va sobre su valoración de los datos de paro registrado y de afiliación que han salido sobre el mes de marzo de 2023.

Imagino que estará usted muy contenta de lo bien que va la economía española y sus positivas repercusiones en Andalucía. Imagino que hoy versará sobre ello y nos mostrará lo bien que le sienta la política económica progresista del Gobierno de España en Andalucía y de los resultados espectaculares de la reforma laboral en Andalucía. Esa que ustedes rechazaron.

No sé, señora consejera, si mi imaginación está hoy desbordada, por decirlo de alguna manera, y nos va a dar usted, en vez de una alegría, un disgusto.

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchas gracias.

Tiene la palabra la señora consejera, que está buscando la pregunta.

La señora BLANCO EGUREN, CONSEJERA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

—Sí, perdón.

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Sí, cuando quiera.

La señora BLANCO EGUREN, CONSEJERA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

—Gracias.

Bueno, los datos de afiliación y paro han sido notables en el caso de Andalucía. Aunque no lo ocultaré, que me resulta incómodo realizar una elaboración positiva en un contexto de 19% de paro y 730.000 personas, más de 730.000 personas. Aun así, me parecería injusto no reconocer el esfuerzo de empresarios y trabajadores autónomos, que son los que crean riqueza y empleo. Porque las administracio-

nes lo que tenemos que hacer es no estorbar o, en su caso, favorecer el crecimiento y, sobre todo, no obstaculizarlo.

Los datos referidos a la Seguridad Social son especialmente destacables. En marzo hemos alcanzado un nuevo marco de afiliación media —como usted lo sabe—, 3.374.000; o sea, un aumento mensual de 44.654, el 21,6% del aumento de la afiliación en España. En el último año hemos sumado 87.563 nuevos afiliados medios. Es interesante observar las actividades en las que se concentra los últimos doce meses esta creación de empleo, sobre todo en el sector servicios, 19.721 afiliados más, pero también en construcción, 18.060 cotizantes.

Y, con respecto a la situación prepandemia, tenemos 195.189 afiliados más que antes de que se iniciase el confinamiento en 2020.

Si nos referimos al paro registrado, también tenemos 15.200 personas menos, la mayor bajada de paro del mes de marzo en los últimos veinte años en términos relativos y la segunda más elevada en términos absolutos. Estos datos nos permiten regresar al nivel del 2008, en el inicio anterior de la crisis.

Y en datos interanuales seguimos también con 77.479, o sea, seguimos con un ritmo de descenso que no registramos desde julio del año pasado.

Y, respecto al régimen del trabajo autónomo, pues sigue siendo, desde mayo del 1991, la comunidad con la que más aumenta el número de autónomos, con 2.496. Aporta uno de cada cinco nuevos autónomos. Y la comparativa con el último año, con el contexto nacional, es especialmente destacable, porque en España bajó el número de autónomos en 1.301.

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchas gracias.

Tiene la palabra el señor diputado.

El señor LLANES DÍAZ-SALAZAR

—Bueno, veo, señora consejera, que usted está de acuerdo conmigo en que la política económica del Gobierno progresista les sienta muy bien a España y a Andalucía, porque lo que es bueno para España es muy bueno para Andalucía. De hecho, nuestra economía está íntimamente entrelazada. La economía española y la andaluza están históricamente muy entrelazadas. De hecho, cuando la economía española va mal, la economía andaluza coge una pulmonía. Eso ha venido siendo así, sobre todo la época del PP de Rajoy desde el año 2012, donde fue una época nefasta para el mercado laboral español y andaluz. En sentido contrario, cuando España goza de buena salud, como ahora con el PSOE en el Gobierno de España, pues Andalucía mejora, y mejora notablemente.

Nosotros nos alegramos mucho siempre de que España vaya bien. ¿Podéis ustedes decir lo mismo? Mire usted, señora consejera, simplemente tiene que reconocer los datos, la realidad, la situación de incertidumbre internacional para todos los países, pues es muy negativa. Sin embargo, España está destacando por encima de todos en creación de empleo, en crecimiento económico, en exportaciones, en

evolución de la política social, etcétera, etcétera. Un crecimiento que reconoce cualquier analista que se precie. Y todo ello beneficia a Andalucía, pues seguimos la senda que marca la economía española. El problema es que ahora no lideramos esa época de bonanza. Históricamente, cuando España va bien, Andalucía va mejor. Ahora seguimos la senda, pero no vamos mejor. De hecho, por primera vez, desde el tiempo de los romanos lideramos la tasa de paro en España, por primera vez en nuestra historia. Nunca Andalucía ha sido la última comunidad con mayor paro de España, nunca, nunca. Por primera vez ahora también en PIB per cápita y en algo que a mí me preocupa especialmente.

Porque es cierto que los mercados..., la evolución de la economía andaluza está relacionada con la economía española, pero hay algo que depende exclusivamente de la Junta de Andalucía, y es el paro de las personas sin empleo anterior. Y aquí lideramos con creces esta estadística. El 33%, el 33% de todo el paro existente en España de personas sin empleo anterior es andaluz. Más de 85.000 personas. Una competencia exclusiva de la Junta de Andalucía. El 66% mujeres, y más de la mitad jóvenes. Sin embargo, ¿ustedes qué hacéis? Porque esta estadística va cada vez peor. Los datos de marzo han sido aún peores. Ha aumentado en casi 2.000 personas el paro sin empleo anterior. Y vemos que ustedes os quedáis tan contentos. Ha valorado muy positivamente muchos datos...

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Tiene que ir terminando.

El señor LLANES DÍAZ-SALAZAR

—... que está muy bien, pero no ha hecho referencia a esto que es exclusiva competencia suya y que manifiesta el fracaso de la política de empleo de la Junta de Andalucía en Andalucía.

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchas gracias.

Tiene la palabra la señora consejera.

La señora BLANCO EGUREN, CONSEJERA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

—Presidente.

Señoría, me resulta paradójico. Resulta que cuando en Andalucía teníamos una tasa de desempleo alta en 2013, estamos hablando del 36,2%, era culpa del Gobierno nacional y de la reforma laboral del 2012. Y ahora, si la situación de Andalucía en 2023 es buena es gracias al Gobierno de España, pero si es mala es achacable al Gobierno de la Junta de Andalucía, nada que ver con el Gobierno de Madrid. O sea, esto es la ley del embudo: siempre tiene la culpa el PP, esté donde esté. O sea, en cuarenta años, el Gobierno socialista en Andalucía no ha tenido absolutamente nada que ver.

A decir..., por ejemplo, le acabo de decir que es la primera vez que en este siglo Andalucía lidera el paro en este país. No es cierto y usted, además, ha tenido responsabilidad en el Gobierno de la Junta de Andalucía y lo sabe. Si nos fijamos en la tasa de paro, desde que arrancó el siglo XXI y hasta el 2018, hasta en ocho años distintos Andalucía ha liderado la tasa de paro por comunidades autónomas. Y, además, aunque en marzo suele bajar la cifra de paro, sin embargo, entre 2009 y 2014 se produjeron subidas en marzo en la cifra de paro de este país. Y le voy a decir los datos reales de España. La AIReF y el Banco de España están hablando ya de que hay un nuevo índice de indicadores de infrautilización del trabajo. Están hablando de que, en vez de tres millones de parados, hay cuatro millones de parados. Y, además, son estadísticas del SEPE, que no me las invento, que están aquí. Estas son las estadísticas del SEPE. Y esto nos dice que, de marzo del 2022 a marzo de 2023, ha aumentado en 61.285 el número de personas demandantes de empleo pendientes, según la clasificación esa prolija que hacen.

Le voy a dar más datos. Los fijos discontinuos se han incrementado un 202% interanual; el tiempo parcial, contratación indefinida a tiempo parcial, un 61%; el sueldo de los trabajadores fijos discontinuos, en un 29,5% más bajo que el de los trabajadores temporales. O sea, está por debajo del salario mínimo, cuando siempre ha estado 1.000 euros por encima del de los trabajadores temporales. El 44% de los españoles tiene contratos de menos de seis meses. La cifra de duración de cada contrato de trabajo en enero era de 45 días, ahora ha subido un poquito, 51 días; ese es un contrato fijo discontinuo. Ese es el dato.

Y el PIB, me está hablando del PIB de la inflación. La inflación ha bajado, pero es que crece menos porque ha crecido mucho antes. Es como si yo engordé nueve kilos el año pasado y esos nueve kilos no me los he quitado. Y este año engordo tres kilos más. Pues tengo doce, aunque este año esté muy contenta porque solo he engordado tres kilos. Y me habla del PIB. El PIB..., en Alemania y en Francia, por ejemplo, tienen un PIB muy superior al español. Alemania tiene un PIB de 3,9 billones de euros, Francia de 2,6 billones y España de 1,3 billones. ¿Esos son los datos buenos de España? Y, además, es que la política del Gobierno de España es que ha provocado que España no sea el único país de la Unión Europea que no ha recuperado el PIB prepandemia, sino que es que encima está retrocediendo un 1,471% en esta estadística; el único que retrocede de todos los países de la Unión Europea es España. Eso es la política que se está haciendo por parte del Gobierno de España.

La economía está anestesiada por un gasto público desbordado. La exportación ha caído...

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Tiene que ir terminando señora consejera.

La señora BLANCO EGUREN, CONSEJERA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

—Perdón.

..., un 1% trimestral. La industria apenas crece en un 0,1%. Sigue cayendo el empleo en términos de contabilidad. El coste laboral unitario se encarece en un 3,2%. La productividad disminuye en un 3,2%.

Tenemos 8.000 horas menos trabajadas al mes y 40.000 horas trabajadas menos al año. Eso es lo que está haciendo el Gobierno de España.

12-23/POC-000888. Pregunta oral relativa a los planes de igualdad

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—La siguiente pregunta del Grupo Socialista, relativa a planes de igualdad.

Y tiene la palabra la diputada, doña Olga Manzano.

La señora MANZANO PÉREZ

—Gracias, presidente.

Señora consejera, ¿cuáles son los motivos para no haber convocado aún orden de subvenciones destinadas a pequeña y mediana empresa para implantación de planes de igualdad?

La señora BLANCO EGUREN, CONSEJERA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

—Señorías, como conocen, el Real Decreto-ley 6/2019 modificó la Ley Orgánica 3/2007, extendiendo la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores y, por lo tanto, contemplando la implantación voluntaria de estos en el resto de las pequeñas y medianas empresas. De acuerdo con nuestro compromiso en el marco competencial, y como muestra del compromiso con el desarrollo de la actuación, aprobamos la Orden de 5 de octubre del 2020, Subvenciones dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar, laboral en Andalucía, y que ha supuesto un avance en la relación de los programas de subvenciones anteriores. La línea 7 de esta orden está destinada a financiar la elaboración e implantación de planes de igualdad en empresas con sede social en Andalucía que cuenten con un mínimo de 15 personas trabajadoras y un máximo de 49. Debido a que con posterioridad entró en vigor el Real Decreto-ley 901/2020, de 13 de octubre, que tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, ha sido necesario acometer la modificación de esta norma, con la finalidad de adecuarla a la regulación estatal, modificación que se encuentra actualmente en su última fase de tramitación.

Además, para fomentar los planes de igualdad que se implanten en un mayor número de empresas, se modifica el umbral mínimo de personas trabajadoras, pasando de 15 personas trabajadoras a 10. Y objeto..., además, serán únicamente subvencionables los planes de igualdad objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras. Por lo tanto, una vez que se ultime esta modificación, que se encuentra en fase de adaptación del texto a los distintos informes preceptivos, nos encontraremos en disposición de poder realizar la publicación de la resolución de su convocatoria, según las disponibilidades presupuestarias del momento.

Pero, efectivamente, tiene usted razón y en todo el *mea culpa*: no se ha convocado desde esa fecha. Estamos hablando de una modificación que se produce en octubre del 2020 y hasta el 2023, efectivamente, no la hemos convocado. Lo vamos a convocar este año, pero le reconozco que estamos tar-

dando más de lo que hubiéramos querido, y no me duelen prendas en trasladarlo. En descargo de la Dirección General de Trabajo y de la consejería, y de las responsabilidades que ostento, hemos tenido una pandemia, se han incrementado los ERTE de 2.100 a 100.000, hay una crisis económica en la que la Dirección General de Trabajo se tiene que implicar. Pero, efectivamente, le reconozco que no valen prendas y no valen excusas, y ha habido un retraso, quizás injustificado, en convocar la línea 7 de la orden de 5 de octubre de 2020.

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Señora diputada.

La señora MANZANO PÉREZ

—Bueno, señora consejera, su respuesta, basándose en la excusa de la pandemia, no nos vale, evidentemente; pero, aun así, le reconozco su sinceridad.

Pero, bueno, lo que está claro es que a este Gobierno, señora consejera, le falta compromiso con la igualdad. Y si no fuese por la lluvia de recursos que el Gobierno de España ha transferido al Gobierno de la Junta de Andalucía, a ustedes se le verían aún más las costuras en esta materia. Estas subvenciones para planes de igualdad, como en casi todo lo demás, para estas subvenciones quiero decir, en planes de igualdad, como casi en todo lo demás, pues ustedes van muy tarde, muy tarde —si lo acaba de reconocer, lo acaba de reconocer.

Mire, yo traigo aquí dos órdenes, señora consejera, dos órdenes que son iguales en el hecho de que las dos aprueban unas bases reguladoras para, entre otras líneas, subvencionar la elaboración de planes de igualdad de empresas con sedes sociales en Andalucía. Son iguales en ese sentido, pero son distintas en que una es del 2018 y la otra es del 2020. Una está firmada por un consejero socialista, Javier Carnero, y la otra por entonces una consejera de Ciudadanos y del Partido Popular, que se llama Rocío Díaz. Y lo más grave, la primera, señora consejera, sí que tiene una orden de subvenciones. Esta, la suya, la firmada por usted, no viene acompañada por una orden de subvenciones. Y eso que ha transcurrido desde la publicación de las bases reguladoras, pues nada más y nada menos que dos años y medio. Pues, señora consejera, usted ha esperado demasiado tiempo; no puede ser que ahora venga a anunciarnos que próximamente. Yo creo que es absolutamente necesario que lo haga ya, porque, como usted misma dice, en su orden, en sus bases reguladoras, pues estos planes de empleo reversion positivamente en la calidad de la empresa y, sobre todo, en el bienestar de las personas. Aquí no hay excusa para que no haya convocado ya.

Y es que da la casualidad, señora consejera, que esta orden de subvenciones lleva sin salir el mismo tiempo que lleva usted de consejera. Y su excusa, la de..., esta me la dio... Yo, cuando llegué a ser la portavoz de empleo, la primera pregunta que le hice por escrito fue esta y me dijo lo mismo: «Hay que modificar la orden y el expediente de modificación se encuentra en su última fase de tramitación», aludiendo al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre —la normativa estatal que supone un cambio,

efectivamente, en los planes de empleo—. Pues, claro, señora consejera, claro que hace falta una modificación, pero ¿por qué no lo han hecho? ¿Por qué no lo han hecho? Es que usted... su excusa es vaga. No lo han convocado ni antes del Real Decreto, cuando ya era consejera, ni después del Real Decreto, cuando —como le he dicho— han pasado, casi más de dos años.

Señora consejera, usted misma acaba de reconocer que su Gobierno no es ágil, no es eficaz y, sobre todo, es muy falto, tiene mucha falta de voluntad en materia de igualdad.

Mire, señora consejera, le voy a enseñar un titular, de Granada, del *ideal* del otro día en mi provincia, en Granada. Lo que dice es que 161 empresas granadinas, o, lo que es lo mismo, el 52% de las que están obligadas por ley a aprobar su plan de igualdad, aún no lo han formalizado. Y no lo han hecho un año después de la entrada en vigor de la norma y, por lo tanto, pues se arriesgan estas empresas a ser sancionadas. Y usted conoce las sanciones: entre 626 euros y 6.250 euros. Eso, ¿sabe lo que quiere decir? Que no solamente usted no ha convocado la orden de subvenciones, sino que, además, el Instituto Andaluz de la Mujer, que presume de tener un programa de asesoramiento para planes de empleo —el Programa Equipa—, tampoco funciona, a pesar de lo que diga la señora López.

La petición, señora consejera, es clara: convoque ya, convoque ya las subvenciones para las empresas; convoque para las que tenga que convocarlas —entre 15 y 49 o más de 50—, para que puedan elaborar su plan o renovarlo. No lo alargue más en el tiempo, señora consejera; es urgente. Y, sobre todo, dótelo de financiación suficiente por todos los años que Moreno Bonilla ha tenido sin convocar esta ayuda.

Y porque promover la igualdad en la empresa, señora consejera, pues no tiene espera, no tiene espera.

Gracias.

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchas gracias.

Señora consejera.

La señora BLANCO EGUREN, CONSEJERA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

—Gracias, presidente.

Pues, señoría, en correspondencia al traslado de asumir la tardanza, me hubiera gustado que hubiera también usted trasladado que del 2015 al 2018 tampoco hubo ninguna orden de planes de igualdad. O sea, que estamos hablando de dos años y medio y aquí estamos hablando de tres años: de 2015 a 2018 no hubo ningún plan de igualdad. Y estamos hablando que la del 2018 se convocó en octubre de 2018. Y solo concurrieron 19 subvenciones por un importe de 84.750 euros. Tres años, tres años; todavía nos queda medio año a nosotros de recorte.

Quería..., me hubiera gustado que hubiera sido usted igual de leal conmigo, como lo he sido yo con la pregunta que me ha contestado.

Y, además, estamos hablando de gestión. A gestión, de verdad...; podemos tener muchísimos defectos, pero a gestión, de verdad, no nos gana nadie. Estamos hablando de 1.018 millones de euros, trasladados en 2021, 808 dirigidos al tejido productivo el año pasado, en consonancia que nos encontramos el tique de autónomos que llevaba gestionando durante diez años.

Esas eran las políticas que ustedes hacían, una formación paralizada. O sea, no nos hable de gestión, por favor, me puede hablar de otras muchas cosas, pero a gestión no nos gana nadie.

Y, además, política aplicada a las mujeres, claro que sí, los planes de igualdad no solo significan política, no son todas las políticas aplicadas a las mujeres.

Tenemos programas de apoyo a mujeres en el ámbito rural y urbano, programa integral de atención a las víctimas de violencia de género; programa de experiencias profesionales para el empleo; programa de nuevos proyectos territoriales para el equilibrio de equidad a colectivos vulnerables; tarifa plana que contempla una cuota superreducida de 30 euros para mujeres en municipios de menos de 5.000 habitantes; la ayuda al inicio a actividad, que tiene una cantidad mayor en caso de que sean mujeres; incentivo al empleo estable, con un 10% más en caso de que sean mujeres; colectivos en situación de exclusión social a través de empresas de extensión, un 10% para mujeres.

La propia estrategia andaluza de seguridad en el trabajo, que en el tercer plan recoge la integración de la perspectiva de género dirigida y la ayuda a las pymes para el fomento de la actividad y mejora de la integración de la prevención de riesgos laborales, que subvenciona proyectos exclusivos destinados exclusivamente a mujeres.

Creo que aquí, de verdad, como en otros temas pensamos lo mismo y debemos unirnos en vez de confrontar, y reconocer que, efectivamente, entre años no se convocó y, desde luego, la ayuda fue exiguua. Y, además, esa noticia que usted ha trasladado no tiene nada que ver, porque son empresas que tienen la obligación, por norma, de hacerlo, y no dependen de nuestra subvención. Nuestras subvenciones son para empresas que no tienen la obligación de hacerlo y ayudarles a hacerlo.

No confunda a la sociedad y no confunda a este Parlamento.

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Perdón, disculpe, ha terminado el tiempo de esta pregunta.

12-23/POC-000924. Pregunta oral relativa a la representación de asociaciones de trabajadores autónomos de Andalucía en el CATA

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Y pasaríamos a la siguiente, que es del Grupo Vox, relativa a representación de asociaciones de trabajadores autónomos de Andalucía en el CATA.

Doña Purificación Fernández. Gracias.

La señora FERNÁNDEZ MORALES

—Gracias, presidente.

Buenas tardes, señora consejera.

El pasado septiembre de 2022 el Gobierno de la Junta aprobó la Constitución del Consejo Andaluz de Trabajo Autónomo.

Este consejo está integrado, de forma paritaria, por 18 miembros entre la presidencia, la vicepresidencia y 16 vocalías. Cuatro, correspondientes a las asociaciones profesionales de trabajo autónomo de Andalucía —de carácter intersectorial que hayan sido declaradas representativas—, dos vocalías de organizaciones sindicales, dos vocalías de las organizaciones empresariales, una vocalía en representación de los municipios andaluces —a propuesta de la Asociación de Municipios y Provincias más representativas de ámbito andaluz— y siete vocalías con representantes de la Administración de la Junta de Andalucía.

Para elegir a las cuatro asociaciones profesionales del trabajo autónomo se estableció la normativa y el régimen de funcionamiento de la Comisión de Valoración de la Representatividad de las asociaciones profesionales del trabajo autónomo de Andalucía y el procedimiento para efectuar la comprobación y valoración de los criterios de suficiente implantación en nuestra comunidad. Los criterios fijados para evaluar la representatividad de las asociaciones son que las asociaciones acrediten su consideración de andaluzas, contando con más del 50% de sus asociados con residencias y domicilio fiscal en Andalucía, así como estar inscritas en el registro de asociaciones profesionales del trabajo autónomo de Andalucía.

Asimismo, deberían demostrar que tienen una suficiente implantación en el territorio andaluz, tomando como referencia los datos del año natural anterior de la solicitud para que se reconozca la representatividad, y contando con un número de asociados igual o superior al 5% de afiliados al régimen especial de trabajadores autónomos en Andalucía. Igualmente, las asociaciones tienen que acreditar que tienen sedes permanentes en al menos cinco provincias y contar con recursos humanos en cada una de ellas.

Tras la publicación de la resolución en el *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*, el ATA ha sido la única asociación que, por representatividad, ha podido acceder al consejo, ya que el resto no han podido cumplir con los requisitos marcados de socios y sedes y empleados.

Una de las cuestiones que nos planteamos es que, si dentro del consejo debe haber cuatro vocalías correspondientes a las asociaciones profesionales de trabajo autónomo, si estas cuatro personas serán entonces miembros de ATA.

Desde nuestro grupo parlamentario, nos gustaría saber cuántas asociaciones del sector autónomo se han presentado. A Vox le llama bastante la atención que solo un colectivo de autónomos tenga representación dentro de CATA, pues los autónomos son la fuente de empleo y economía más eficiente de este país.

Nuestras políticas públicas deben velar por su máximo bienestar, conocer sus intereses y dificultades reales, sobre todo del pequeño comercio, fundamental para su supervivencia.

Gracias.

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchas gracias.

Tiene la palabra la señora consejera.

La señora BLANCO EGUREN, CONSEJERA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

—Gracias, señoría.

Con la entrada en vigor del Decreto 487/2022, ha establecido en Andalucía un nuevo marco de partida al reconocimiento del derecho de las personas trabajadoras autónomas, ya que, además de crear el Registro de Acuerdos de Interés Profesional de Andalucía, tiene por objeto establecer el procedimiento para comprobar y valorar los criterios de suficiente implantación y la composición de la Comisión de Valoración de la Representatividad de las Asociaciones Profesionales del Trabajo Autónomo en Andalucía. Y, finalmente, regula la composición del CATA como órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y profesional del trabajo autónomo.

La declaración de representatividad del CATA se realiza mediante un procedimiento descrito en el decreto y de acuerdo con una serie de criterios objetivos, entre ellos, el artículo 21 del ETA, o sea, de la Ley 20/2007, y los artículos del 12 al 15 de la Ley 15/2011, de Andalucía, de promoción del trabajo autónomo. Según se recoge en los artículo del 12 al 17 del Decreto 487, para alcanzar la consideración de representativa, tienen que acreditar su consideración de andaluza.

Y para ello, además de estar inscritas en el registro de asociaciones profesionales del trabajo autónomo de Andalucía, más del 50% de sus asociados deben tener residencia y domicilio fiscal en nuestra comunidad autónoma; demostrar que tienen una suficiente implantación en el territorio andaluz, contando con un número de asociados igual o superior al 5% de afiliados al RETA; tienen que acreditar la presencia en sede de al menos cinco provincias, y formalizar un contrato de trabajo a jornada completa en cada una de las cinco provincias que tengan sede.

Finalmente, trasladarle que la competencia para declarar la condición de representativa corresponde a la Comisión de Valoración de la Representatividad de las Asociaciones Profesionales del Trabajo Autónomo en Andalucía.

De acuerdo al procedimiento establecido para ello, en base a valores de transparencia y libre concurrencia, mediante Orden de 29 de noviembre de 2022, se convoca y se inicia de oficio el procedimiento. Esta Comisión de Valoración, mediante acuerdo de 14 de marzo de 2023, ha revisado la única solicitud presentada y ha acordado declarar por un periodo de cuatro años a ATA Andalucía la condición de representativa de ámbito autonómico de carácter intersectorial, que deberá formar parte del CATA. Esta entidad ha recibido 50 puntos por el número de personas afiliados cotizantes al RETA, 36 puntos por la sede de actividad permanente y 75 puntos por la dimensión de su estructura.

Solo se ha presentado una candidatura. Actualmente, se encuentra en proceso el nombramiento de vocales y suplentes integrantes del CATA. La creación del CATA constituye un hito importante, dado que canaliza el derecho de participación institucional. Se trata del primer órgano de esta naturaleza en Andalucía, que nace del consenso, que ha sido apoyado por los agentes económicos y sociales, y cuenta con el informe favorable del Gabinete Jurídico del Consejo Económico Social y del Consejo Consultivo de Andalucía.

Andalucía, así, se sitúa entre las regiones pioneras en contar con este órgano. Y, por cierto, en la convocatoria el CATA no conlleva gasto alguno ni su puesta en marcha ni su funcionamiento. En su elaboración se convocó para alegaciones a ATA, UPTA, UATAE, a la CIAE, a la CEMPE Andalucía, CAESA Andalucía y a CEAT-Granada.

Las tres primeras realizaron alegaciones. Por lo tanto, solo esta ATA, porque abierta la convocatoria, la única solicitud presentada ha sido la de ATA.

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchas gracias.

12-23/POC-000926. Pregunta oral relativa a la residencia de tiempo libre de Aguadulce

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—La última pregunta corresponde al Grupo Vox, relativa a la residencia de tiempo libre de Aguadulce. Y tiene la palabra don Juan José Bosquet.

El señor BOSQUET ARIAS

—Muchas gracias, señor presidente.

Desde el Grupo Parlamentario Vox creemos que deberían plantearse seriamente qué futuro desean para las residencias de tiempo libre de Andalucía, ya que la línea que están siguiendo respecto a estas puede perjudicar seriamente la imagen de nuestra región.

No es de recibo que tengan problemas en todas las residencias de tiempo libre que ustedes gestionan: Almería, Jaén, Granada, Málaga, Cádiz, Huelva..., problemas de toda índole, problemas de personal, problemas de inversión, problemas de abandono, problemas de servicios, problemas de oferta.

En la residencia de tiempo libre de Aguadulce, en Almería, tienen problemas con la oferta, ya que se ha reducido el periodo vacacional. Además, tienen problemas con el personal, por las condiciones laborales en las que se encuentran.

La residencia de Marbella, en Málaga, tienen problemas igualmente con el personal, con la falta de oferta, con los servicios que prestan, con el estado de abandono en el que se encuentra la residencia, hasta el punto de que han llegado a tener que tapiar bungalós que se encontraban en primera línea de playa para que no sean ocupado ilegalmente, con la consiguiente reducción de plazas. Reducción de plazas que ya se ha llevado a cabo esta Semana Santa, ya que de los 235 bungalós con los que cuenta se han comercializado 70, y que contarán para la temporada de verano con tan solo 50.

En Huelva igualmente denuncian la necesidad de reformas, la falta de servicios y la falta de ofertas.

En la residencia de Pradollano —en Sierra Nevada—, el periodo vacacional se ha reducido hasta el 28 de junio. Como venía siendo habitual..., perdón, en la residencia de Pradollano —en Sierra Nevada—, el periodo vacacional en lugar de prolongarse hasta el 28 de junio, se ha reducido al 31 de mayo, con lo que ello conlleva.

¿En serio esta es la imagen turística que quiere dar la Junta de Andalucía con respecto a la oferta vacacional en nuestra región? A la vista está que la magnífica gestión de la que tanto hace gala el Gobierno de Juanma Moreno no está. Gestión en la que, una vez más, vemos que se demuestra que hay más sombras que luces.

Tras el anuncio de la reducción de plantilla de los trabajadores, ¿qué planes tiene la Junta de Andalucía con esto de desempleados, señora consejera?

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Señora consejera, tiene la palabra.

La señora BLANCO EGUREN, CONSEJERA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

—Señoría, si quería hablar de todas la residencias de tiempo libre, hubiera sido tan fácil como cambiar la pregunta y hablar de todas las residencias de tiempo libre.

Se ciñe a Aguadulce. Así que, por rigor parlamentario, me voy a ceñir a contestarle a la pregunta que me traslada.

Esta consejería, desde luego, da cumplimiento a la normativa laboral en todos los centros, respetando las condiciones laborales del personal. Actualmente, la residencia de Aguadulce cuenta con un total de 64 plazas dotadas, de las cuales están ocupadas 52, o sea, el 81,25% del total, un porcentaje que es superior al de muchos centros de trabajo; unos centros, además, cuya temporada de funcionamiento viene determinada por el artículo 6 de la Orden de 29 de junio de 2018, que prevé su determinación anual según las disponibilidades presupuestarias existentes —en concreto, en el capítulo II, el programa presupuestario 4.4.J—. Conforme a ello, la Dirección General de Trabajo, en la resolución que dicta el inicio de cada temporada, determina las temporadas, turnos, plazos de solicitud y estancia en las residencias de tiempo libre.

Para ello, en la Resolución de 18 de enero ha establecido que la residencia de Aguadulce... —pero de Aguadulce, le digo también de La Línea, de Marbella y de Punta Umbría—, el inicio de la actividad del público, el 3 de abril, con incorporación de su personal el 27 de marzo, para preparar las instalaciones, con finalización de la temporada el 29 de septiembre, con permanencia del personal hasta el 31 de octubre.

Por lo tanto, la temporada de funcionamiento para el personal será de siete meses y cinco días, lo que supera el mínimo garantizado de seis meses, fijado en 2013 con las organizaciones sindicales con representación en el ámbito del VI convenio.

Solo Pradollano, efectivamente, inicia para el personal el 30 de junio de 2023, finaliza el 23 de noviembre del 2023. Y para el público, el 31 de mayo del 2023; finaliza el 1 de diciembre del 2023.

La temporada para este año, desde luego, difiere al 2022, por lo que, respecto al público, al adelantarse al 29 de septiembre la fecha final de las estancias. Se ha decidido así ya que el pasado año apenas hubo visitantes durante el mes de octubre, además de recibirse pocas solicitudes por parte de las mismas. Y hablamos de dinero público y de su correcta utilización. Sin embargo, el personal continúa prestando servicio una vez cerrados estos centros hasta el 31 de octubre, por lo que la temporada para el personal es prácticamente idéntica a la de 2022, que abarcó siete meses y una semana —estamos hablando de dos días menos—. La principal diferencia —y está ahí— se encuentra en las vacaciones del personal: mientras que en los años anteriores, la temporada de apertura al público se encontraba tan cercana a la permanencia del personal, que obligaba a compensar económicamente las vacaciones para el personal fijo discontinuo que no hubiera podido disfrutarlas dentro del periodo de contrato, en 2023 todo el personal puede disfrutar las vacaciones a partir del 1 de octubre, lo que permite que el personal fijo discontinuo las disfrute dentro de la vigencia de los respectivos contratos, de conformidad con el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Además, indicarle, en lo que respecta Aguadulce, que no solo no se ha reducido la plantilla, sino que se ha visto incrementada en tres personas respecto al 2022: un efectivo en un puesto de personal de servicio doméstico, y otros dos en las categorías de ayudante de cocina y peón de mozo especializado.

Trasladarle que en la residencia de tiempo libre no queda desempleado ningún trabajador, produciéndose los movimientos normales, como en cualquier administración, por concurso de traslado, por promoción, por incapacidades o por jubilaciones.

Andalucía, además, es una de las pocas comunidades autónomas que aún conserva su propia red de residencias de tiempo libre. Y, además, el de Aguadulce viene prestando un servicio de gran calidad; entre las mejor valoradas: una nota de 9,18 % en 2022 y se ha recomendado por el 93,2 % de los usuarios.

Instalaciones, además, que ha venido adecuándose a las condiciones de la pandemia y mejorándose anualmente, con el fin de prestar un mejor servicio, lo que ha supuesto 1.588.507 euros en el periodo 2019-2022.

Junto a ello, el compromiso por el mantenimiento de los precios de los servicios de alojamiento y mantenimiento, que no han variado en la red andaluza del 2018, a pesar de la inflación. Y también, con el fin de perfeccionar el servicio, tenemos previsto mejorar el programa «Conoce tu tierra». Además, tras la actualización, en el 2022, de la web de la Junta de Andalucía, se están introduciendo mejoras en la web de tiempo libre, remitiendo notificaciones automáticas cuando se producen novedades, facilitando la programación de solicitudes y la presentación a través de representantes a quienes carecen de medios para solicitar de forma telemática.

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Pues terminamos este punto sobre preguntas y hacemos un breve receso de cinco minutos para despedir a la señora consejera.

[Receso.]

12-23/PNLC-000072. Proposición no de ley relativa al personal docente de la Formación Profesional para el Empleo en Andalucía

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Bueno, pues hemos despedido a la señora consejera y continuamos con la comisión; en este caso, con las proposiciones no de ley.

Hay una sola proposición no de ley, del Grupo Socialista, relativa al personal docente de la Formación Profesional para el Empleo en Andalucía. Se han presentado, en este caso, tres enmiendas: dos del Grupo Por Andalucía —una de modificación y otra de adición—, y una por parte del Grupo Popular, de modificación.

Tiene la palabra, para presentar la proposición no de ley, la portavoz del Grupo Socialista, doña Olga Manzano. Cuando quiera.

La señora MANZANO PÉREZ

—Bueno, pues muchas gracias, presidente.

Señorías, en primer lugar, decir que esta PNL que traigo a comisión es una iniciativa que surge de la Asociación Nacional de la Formación para el Empleo. AFOREN, que es como se la conoce, es una entidad que agrupa a docentes de todas las familias profesionales, con experiencia en la formación privada, bonificada y subvencionada. Y si tienen ustedes la oportunidad de visitar su web, pues podéis comprobar que las propuestas que traemos a esta comisión coinciden con las reivindicaciones que aparecen en su portada. Y desde aquí me gustaría trasladar el reconocimiento a su presidente, Javier Fernández, por el trabajo desarrollado, con el propósito de que su voz, sus peticiones lleguen a todos los parlamentos autonómicos. Y este grupo, lo que ha hecho ha sido recoger el guante. Así, lo que pretendemos con esta PNL hoy, desde el Grupo Parlamentario Socialista, es apuntar el foco directamente hacia la formación profesional para el empleo.

Y la hacemos no solamente para destacar la importancia de esta, en cuanto a las competencias que proporciona a personas trabajadoras desempleadas y ocupadas, aumentando o adaptando su cualificación profesional; o no solo destacando la importancia de esta, en cuanto a la mejora..., o a que proporciona una mejor productividad y competitividad en la empresa, en un contexto, no olvidemos, de necesaria transformación, sino que, especialmente, traemos esta PNL para valorar el colectivo de docentes de la formación profesional para el empleo, para trasladar y pedir al Gobierno andaluz que actúe frente a algunas de sus demandas y necesidades, y para contribuir a que su situación, que casi siempre es precaria, sea conocida y su labor reconocida. Y es que, si la FPE es vital para cumplir con las obligaciones que nos marca el propio Estatuto de Autonomía en su artículo 63, obligatoriamente hay que reconocer a quien permite cumplir con ese mandato estatutario.

Si la financiación con la que cuenta la FPE, proveniente de transferencias finalistas del Estado y de recursos de la Unión Europea, es destacada y representa el 32,7% del total del presupuesto de la Con-

sejería de Empleo, hasta alcanzar más de 252 millones de euros, obligatoriamente hay que reconocer a los y las protagonistas de su ejecución. Y si la formación profesional genera empleo, hay que reconocer a quien, de manera más directa, lo propician o se fajan en ello.

Y por último, si en los últimos tiempos al personal docente de la FPE, al margen de las horas de docencia propiamente dicha, se le ha reclamado de manera constante nuevas demandas laborales y sociales, se le ha pedido que asumiera nuevas funciones, tales como la elaboración de materiales, tareas de evaluación, de seguimiento e incluso de tutorización, e incluso se le ha pedido hasta que busque a las empresas para prácticas profesionales, entendemos que es obligatorio avanzar en el reconocimiento de su trabajo, no tratarlo como si fuesen los patitos feos de la formación o, sencillamente, como si no existiesen.

Y no hacerlo, señorías, por parte de este Gobierno, no reconocerlo por parte de este Parlamento, sería incurrir en una contradicción. En definitiva, siempre es un buen momento para reconocerle a este colectivo su trabajo. Y, en estos momentos, no hay mejor manera de hacerlo que haciéndoles más fácil el cumplimiento de los requisitos para poder impartir acciones formativas, y para lo que hay que contar con ellos. Y fíjense, señorías, que no piden ni muchísimo menos la luna.

Conocerán los requisitos del personal formador en FPE. En la última convocatoria de subvenciones para la Formación Profesional para el Empleo para el año 2022 vienen perfectamente establecidas en uno de los anexos, y que pasa, concretamente, por tener competencias docentes y experiencia profesional, y que, así dicho, parece que no hace justicia con lo farragoso del procedimiento; requisitos que desde este grupo compartimos, porque garantizan que la formación sea impartida por profesionales adecuadamente formados para ello, pero que es verdad que necesita de una mejor regulación. Y es que es muy dificultoso para el o la docente obtener de manera directa, por él o por ella misma, el visto bueno para poder impartir una acción formativa —lo que ellos le llaman la diligencia docente—. Tiene que ser el centro de formación adjudicatario de la subvención quien realice todos los trámites para que el docente cuente con el visto bueno para poder impartir esa acción formativa. Y es la entidad, como he dicho anteriormente, la que tiene que hacerlo ante la delegación territorial correspondiente, con toda la problemática que ello puede tener, o que ello puede suponer para la propia entidad.

Por todo ello, lo que el personal docente de la formación profesional para el empleo en Andalucía reclama al Gobierno andaluz es:

Uno, que se ponga en marcha, en este primer semestre del 2023, una base de datos o censo de docentes de formación profesional para el empleo y que, sin duda, entendemos que ayudaría a dimensionar y a conocer desde una perspectiva global al colectivo, y a lo que se sumaría el fichero andaluz de la FPE, y al registro de centros y entidades de FP en Andalucía, incluso estatal, es decir, habría un censo de docentes, habría un censo de acciones formativas y también un censo de centros.

Dos, que se habilite una oficina específica de atención al docente en cada delegación provincial, donde este colectivo pueda realizar sus gestiones oportunas para, en nombre propio, presentar la documentación necesaria para que, de forma individual, cada docente se diligencie en las especialidades que tenga acreditadas.

Tres, que se le tenga en cuenta al colectivo y a las organizaciones que lo representan, pues, para cuando se produzca cualquier elaboración, modificación y cambio de los contenidos de las acciones formativas programadas, pues para que obtengan más calidad.

Y cuatro, que se constituya una mesa de diálogo, diálogo permanente entre la Administración y el colectivo, —incluso también las organizaciones que le representan—, para iniciar la elaboración del estatuto para este colectivo, con la intención de mejorar sus condiciones laborales y que con ello les permita avanzar.

Gracias.

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchas gracias.

Abrimos un turno de intervenciones. En primer lugar, tiene la palabra doña Purificación Fernández, en nombre..., como portavoz del Grupo Vox.

La señora FERNÁNDEZ MORALES

—Gracias, presidente.

En Andalucía, en los últimos años, hemos visto cómo los grados de FP han ido incrementando de manera exponencial, sobre todo, la FP dual, creciendo esta en número de grados y número de centros de colaboración público-privada y privada para su implantación. Esto se valora de manera positiva en Andalucía. Se han incrementado la tipología [...], porque, de pasar de no tener casi nada a algo más, ya es un incremento.

También es significativo y positivo cómo se va implantando cada vez más el modelo de FP dual, un modelo que enriquece aún más el currículum y la formación del alumno, gracias a su inmersión en el mundo laboral. En Andalucía hay una gran brecha entre el abandono escolar y la formación universitaria. La FP cada vez es más una solución óptima, tanto para estos alumnos que deciden no optar por la formación universitaria, formando profesionales perfectamente cualificados para cumplir con las demandas profesionales de las empresas.

En 2022 fueron 7.217 empresas las que se unieron a este sistema. Imagínense las oportunidades que esto supone para los jóvenes. En la actualidad, en España hay 1.100.000 jóvenes formándose en FP.

La FP Dual fue, sin duda, una de las principales apuestas de Vox en la anterior legislatura. Así se vio reflejado en los anteriores acuerdos presupuestarios. Por otro lado, Vox también presentó la proposición no de ley relativa a la defensa e impulso a la formación profesional dual, promoviendo y promocionando las relaciones entre las empresas andaluzas y los centros educativos, así como difundiendo este tipo de formación y empleo en nuestro mercado laboral. ¿Por qué? Porque los jóvenes quieren quedarse en Andalucía, y trabajar y vivir junto a sus seres queridos. Quieren tener un salario digno, quieren tener una vivienda digna y quieren poder formar una familia en su tierra, donde nacieron.

Como en cualquier centro o curso de formación, el profesorado docente conforma un papel esencial, pues estos serán valedores de la educación que se les ofrecerá a estos jóvenes; educación que debe ser de calidad, y que les da las competencias suficientes para afrontar las dificultades reales. Estos profesionales deben tener su grado universitario y el MAES para ejercer, aparte de las oposiciones para aquellos que se dedican a las enseñanzas públicas. Ahora, ustedes quieren proponerles más trabas.

Desde Vox pensamos que lo que ustedes piden en esta PNL son trabas burocráticas para una formación que es la que mejor funciona en Andalucía. La clave de la FP es la formación profesional a través de eso, profesionales que a través de su experiencia en los campos específicos formen a nuestros jóvenes. A ustedes, señorías del PSOE, les encanta crear estatutos colectivos, oficinas de atención..., todo lo que suponga más burocratización, más cargos públicos y más gasto. La pasada semana se aprobó en el consejo de ministros el Real Decreto para implantar en cuatro años la nueva Ley de FP, una ley que establece un sistema de formación profesional. Lo que nos gustaría saber es los cambios que contiene esa ley, y en qué beneficiará a la formación profesional, a sus alumnos y docentes, si tiene que ver con los puntos hoy propuestos que generan, como siempre, más burocracia y gasto superfluo.

Gracias.

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchas gracias.

Tiene la palabra el Grupo Popular. Don Juan Bueno.

El señor BUENO NAVARRO

—Muchas gracias, señor presidente.

Y buenas tardes, señorías.

Bien, la propuesta que nos presenta el... La proposición no de ley que nos presenta el Partido Socialista, desde luego, puede ser plenamente, ya les digo, plenamente compartida por mi grupo, por el Grupo Popular. Pero, eso sí, tiene, quizás, que ajustar alguna parte de la intervención, sobre todo en lo que se refiere a temas competenciales. En el primer punto que se plantea en la proposición de ley, que es la puesta en marcha de una base de datos o censo de docentes de formación profesional para el empleo, bueno, estamos completamente de acuerdo. Yo creo que, además, la consejería tiene listo ese proyecto, ese proyecto de orden por el que se va a crear y regular el registro de personas formadoras, para la impartición de acciones formativas de formación profesional para el empleo en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Y además, entendemos que supone un avance en la gestión de la formación profesional para el empleo este tipo de asuntos, ya que, por un lado, se va a contar con una base de datos donde, con información respecto al personal formador, tendrán también acceso las entidades, los centros de formación inscritos, y se podrá acceder con la seguridad del cumplimiento de los requisitos exigidos para la impartición de estas acciones formativas.

Por otro lado, además de eso, pues va a suponer una simplificación —entendemos también, por eso creemos que es bueno— de trámites para el colectivo de personas formadoras y para las entidades, ya que tendrán acreditado el cumplimiento de los requisitos desde su inscripción, aportándole además seguridad jurídica en el cumplimiento de las peticiones legales correspondientes.

Por tanto, estamos de acuerdo y, además, entendemos, y les decía que la consejería está en ello. La orden parece ser que no se ha publicado todavía, a expensas de que se desarrolle un aplicativo informá-

tico que parece ser, de momento, el escollo para que se organice completamente la orden. Un aspecto este, el del soporte informático, que es cierto que está probablemente retrasando que se produzca esa base, como consecuencia de la publicación de esta orden, pero que entendemos que también puede haber otro inconveniente. Y es el que hemos intentado trasladarles en la enmienda que les hemos presentado, que ya les pido desde este momento disculpas por dos motivos.

En primer lugar, porque no es una enmienda de suplantación del punto que establece la proposición no de ley del Partido Socialista, sino que sería, en todo caso, una enmienda de suma a ese punto –se lo cuento, ya que probablemente haya habido un error a la hora de transcribirlo–, y que probablemente a lo mejor suscite dudas en la aclaración de lo que queremos decir con esto. Lo que queremos decir con esto es que esa base de datos puede estar supeditada en el futuro a esa famosa Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional del año 2022, que tiene que tener un desarrollo reglamentario que aún no ha tenido, y que posiblemente pudiera condicionar esta base de datos. Ese es el sentido único que es, como pueden ustedes imaginarse, de intentar aportar al punto primero de la proposición no de ley, y en el sentido en el que les estoy contando. No solamente es, como les decía, una cuestión de adicionar a lo que ya ha expresado el Partido Socialista en su PNL, sino, además, intentar justificar una posibilidad futura de cambio de esta base de datos, y esa condición, pues, tenerla en cuenta como consecuencia de ese desarrollo reglamentario de la Ley del año 2022 a la que me he referido. Esto, lo que queríamos en cualquier caso, es complementar ese punto uno.

Con respecto al resto de las propuestas. Bueno, al resto de las propuestas les decía que ahí sí que no vamos a poder votar a favor. Y en los tres puntos siguientes, el 2, el 3 y el 4, la justificación no es otra que, como les decía también al principio, un tema competencial. Creemos que nos podemos meter en competencias que no son nuestras, como comunidad autónoma, y por tanto no habrá lugar a poder hacerlo, no porque no lo podamos hacer, sino que además también nos lo impedirá el titular de las competencias, que es el Gobierno de España.

En primer lugar, con respecto al habilitar una oficina de atención al docente en las delegaciones provinciales para que puedan hacer diligencias, pues decir que son las entidades colaboradoras de formación para el empleo las responsables de acreditar el cumplimiento de requisitos del personal docente ante esas delegaciones territoriales. Con lo cual, el personal formador no puede –entendemos que no puede– hacer estas gestiones, si es a lo que se refiere ese punto segundo.

Con respecto al punto tercero, he sabido que el contenido de las especialidades conducentes a certificados de profesionalidad se aprueba mediante los correspondientes reales decretos parlamentarios generales del Estado. Con lo cual, es su competencia exclusiva. También entendemos que aquí no podríamos hacer nada, aunque, evidentemente, como le decía al principio de la intervención, sí estamos de acuerdo con lo que se expresa en esos tres puntos. El problema, como les decía, es un problema competencial. La participación, por ejemplo, en este punto tres, de los docentes en la elaboración y modificación de los contenidos formativos, no es algo que pueda establecerse, entendemos nosotros, desde la comunidad autónoma.

Y del mismo modo que se habla de la elaboración de un estatuto para este colectivo, tampoco entendemos que sean competencias de la comunidad autónoma. La propia Ley Orgánica del año 2022 no

contempla nada al respecto sobre esta regulación y, por tanto, también entendemos que está fuera de la competencia de la comunidad autónoma. En cualquier caso, y en resumidas cuentas, al punto primero, estando de acuerdo, como le decía, en los cuatro puntos de esta proposición no de ley, entendemos que solamente puede tener nuestro apoyo el punto primero por las razones que he expuesto.

Muchas gracias, señor presidente.

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchas gracias. Entonces, solo aclarar, ¿su enmienda es de modificación al punto 1?, perdón.

[Intervención no registrada.]

Es de adición. Entiendo que la enmienda es de adición.

El señor BUENO NAVARRO

—La enmienda es de adición. Yo he estado hablando con la portavoz del Partido Socialista sobre este asunto...

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Entiendo que todo el mundo está de acuerdo.

El señor BUENO NAVARRO

—... y si ella lo tuviera a bien, habría, de alguna forma, que aclarar lo que quiero decir, que probablemente tampoco es... Sería una transaccional en cuyo caso. No, sería una... Bueno, mire, para no liarnos, señor presidente, se queda la enmienda como enmienda de adición. Y ya está.

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Se queda la enmienda como enmienda de adición.

El señor BUENO NAVARRO

—Sí.

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Estupendo.

El señor BUENO NAVARRO

—Al punto 1.

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—¿Adición al punto 1?

El señor BUENO NAVARRO

—Al punto 1.

[Intervención no registrada.]

Sería un punto 1 bis, o un punto y aparte del punto 1. Da igual.

[Intervención no registrada.]

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Estupendo. Muy bien. Vale. No hay ningún problema en que se transforme en lugar de enmienda de modificación a enmienda de adición, ¿de acuerdo?

Pues, para cerrar tiene la palabra la portavoz, que ruego se pronuncie sobre las enmiendas, que vuelvo a repetir, sería una enmienda de modificación del punto 3, del Grupo Por Andalucía, una enmienda de adición del Grupo Por Andalucía, y una enmienda de adición del Grupo Popular, ¿de acuerdo?

La señora MANZANO PÉREZ

—Gracias, presidente.

Bueno, si quieren, empiezo por el tema de la enmienda. Nosotros aceptamos las enmiendas del Grupo Por Andalucía, la primera, porque amplía el sentido del punto 3, y la segunda porque amplía el sentido de la propia iniciativa. Esas dos quedarían aprobadas.

Y en cuanto a la enmienda del Partido Popular, bueno, pues agradezco las conversaciones mantenidas con el portavoz del Partido Popular. Ya le he explicado que no podemos aprobarla, pero hay una explicación. Y es que nosotros, por más que hemos buscado, en la Ley Orgánica 3/2022, la alusión a ese censo de formadores, es que no la encontramos. Entonces, le he trasladado que no podemos aceptarla, ¿vale? Y yo que lo siento porque, bueno, me hubiera gustado que esta iniciativa hubiese salido con más consenso.

Bueno, me gustaría empezar por la señora portavoz de Vox, que dice que el Grupo Parlamentario Socialista lo que pretende es imponer mucha más burocracia, y es que yo creo que no ha escuchado nada de lo que he dicho, porque precisamente esta propuesta que nos hace el colectivo docente, el colectivo de docentes, Aforen, como les he explicado, pues lo que piden precisamente es lo contrario, es decir, que ellos tengan mucha más posibilidad y autonomía a la hora de todo lo relacionado especialmente

con el tema de los certificados de profesionalidad. Pero no sé, la portavoz de Vox no me habrá escuchado y lo habrá entendido de otra manera. Por lo tanto, es que no tienen sentido las palabras que ha trasladado en esta comisión.

Bueno, a mí me gustaría iniciar este segundo turno volviendo a hablar o volviendo a valorar el trabajo del personal docente de formación profesional para el empleo. Y lo hago en el sentido de que no son pocos los casos o las personas que, ante situaciones difíciles por falta de expectativas para acceder al empleo, pues, han relatado la importancia de cruzarse en su camino con un o una docente de formación profesional para el empleo que les cambió la vida, como es el caso de muchas víctimas de la violencia de género.

Quiero poner en conocimiento también, señoría, y alegrándome de que el Partido Popular apruebe el punto 1, que este registro de docentes que pide esta PNL en su punto 1, pues ya existe en Madrid, que existe también en Baleares, y que la información que nos traslada Aforen es que parece que está próximo a salir también en Castilla y León y en Galicia. Y que ello se ha producido, efectivamente, por este trabajo que ha realizado esta entidad.

Apuntar también, con respecto a lo que decía el señor Bueno, que si nosotros hemos presentado esta iniciativa con estos puntos, es porque entendemos que no hay duda en cuanto a las competencias que la comunidad autónoma tiene en la materia, pues, sencillamente por lo establecido, como he dicho anteriormente, en el artículo 63.1 del Estatuto de Autonomía, que dice que corresponde a la comunidad autónoma competencias en materia de empleo que incluyen las políticas activas de empleo, y que comprenderán la formación de los demandantes de empleo, de los trabajadores en activo, así como la gestión de las subvenciones correspondientes. Y, además, en materia de formación profesional para el empleo, la comunidad autónoma tiene reconocidas competencias de ejecución y de autoorganización de la FPE y de adaptación a la necesidad de cada territorio.

Quiero también hacer alusión —que no mencioné con suficiente insistencia en mi primera intervención— al tema retributivo del personal docente de la FPE. Porque, aunque la resolución que dio lugar a la última convocatoria para el 2022 de subvenciones para acciones de formación profesional para el empleo deja claro que el coste total imputado a las retribuciones del personal formador debe ser, como mínimo, el 40% del presupuesto total de la acción formativa, lo cierto —y lo dejo aquí para que quede constancia— es que hay ocasiones en las que se producen disparidades retributivas en función de la entidad organizadora. Siempre dentro de la norma, ¿no? Pero se dan casos en los que docentes que imparten un mismo curso de FPE, uno de ellos puede cobrar lo máximo que establece la orden y otro puede cobrar justo lo mínimo que establece.

Y esta disparidad, pues yo entiendo —o entiende también el colectivo— que habría que corregirla y así como, por supuesto, perseguir cualquier otro tipo de situación que no esté ajustada a la normativa.

Y por ello es por lo que este colectivo reclama diálogo. Más diálogo con la Administración, y por eso reclamaba esa mesa.

En definitiva, yo creo que es absolutamente necesario que la Consejería de Empleo atienda las peticiones que el personal docente de la formación profesional para el empleo pide, y que desarrolle y ponga en marcha lo que ya he comentado y que —pidiéndoles disculpas— voy a volver a repetir para que

quede claro: en primer lugar, una base de datos o censo de docentes de la formación profesional para el empleo; en segundo lugar, oficinas en cada delegación provincial para que este colectivo tenga facilidades a la hora de acreditarse y también de obtener la diligencia que ellos solicitan; el que se cuente —que no creo que es tan difícil— con el colectivo para todo lo que tenga que ver con la normativa relacionada con la FPE, y esa mesa constante y permanente de diálogo para que mejoren las condiciones de este personal dedicado a la formación profesional para el empleo.

Bueno pues..., bueno, es sólo cuestión de voluntad del Gobierno andaluz, pero bueno, nosotros insisto que agradecemos que ya haya o exista la intención de elaborar, al menos, ese censo de docentes de la formación profesional para el empleo.

Y solamente una cosita, señorías del Partido Popular, que nos preocupa en relación a la formación profesional para el empleo y que les ruego que le trasladen a su Gobierno —a su presidente Moreno Bonilla—, y es que hay un dato que nos parece alarmante en cuanto al programa 3.2.D de formación profesional para el empleo, y es que, a 31 de diciembre del año 2022 —el año pasado—, faltaba por ejecutar en esta partida, en este programa, más del 70% de lo presupuestado. Es decir, más de 220 millones de euros sin gastar en el año 2022 en relación a la formación profesional para el empleo, y nos preguntamos, bueno, pues, ¿qué explicación puede haber para que esto se haya producido? No sé, creo que esto no es propio de un Gobierno que se llama eficaz...

[Intervención no registrada.]

... en cuanto a la formación profesional para el empleo y que vino diciendo que la iba a revolucionar. Nada más y muchas gracias.

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchas gracias.

Pasamos a votación esta PNL.

Entiendo que se vota en bloque.

La señora HEREDIA MARTÍN

—Vamos a solicitar la votación por separado.

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—¿Punto por punto?

La señora HEREDIA MARTÍN

—Sí. ¿Son cuatro, no?

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Son cinco, con la enmienda de adición de Por Andalucía, cinco.

[Intervención no registrada.]

No, la del Partido Popular la ha rechazado, ¿no?

[Intervención no registrada.]

¿Vale?

La señora HEREDIA MARTÍN

—¿Son cuatro, entonces? ¿No?

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—¿Entiendo que, por un lado, el 1 y, por otro lado, el resto?

La señora HEREDIA MARTÍN

—Eso.

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Pues, si les parece, votamos en primer lugar el punto número 1.

Señorías, se inicia la votación.

El resultado de la votación es el siguiente: ha sido aprobado, al haber obtenido 16 votos a favor, 2 votos en contra, ninguna abstención.

Y votamos el resto de los puntos.

Señorías, se inicia la votación.

El resultado de la votación es el siguiente: han sido rechazados, al haber obtenido 6 votos a favor, 12 votos en contra, ninguna abstención.

Muchas gracias.

Levantamos la sesión.

