



**CONSEJO DE
GOBIERNO
26.FEB.2008**

**estrategia
DE EMPLEO
en canarias**

Gobierno de Canarias,
Consejería de Empleo,
Industria y Comercio





INDICE		Pág.
I.	INTRODUCCIÓN.	7
	El mercado laboral canario.	7
	Perspectivas para 2008.	14
	DAFO de nuestro contexto socioeconómico.	18
II.	LA ESTRATEGIA DEL GOBIERNO DE CANARIAS EN MATERIA DE EMPLEO. CONTENIDO.	20
	Razones para una Estrategia del Gobierno de Canarias en materia de empleo. El Pacto de Gobernabilidad de Canarias de CC y PP.	20
	La participación de los representantes de los agentes económicos y sociales.	25
III.	FINES DE LA POLÍTICA DE EMPLEO DEL GOBIERNO DE CANARIAS.	30
	La Estrategia Europea de Empleo.	30
	El Programa nacional de Reformas.	32
	El Marco Nacional de Referencia y el FSE.	32
	El III Plan Integral de Empleo de Canarias.	34
	Los principios y la estructura de la Estrategia del Gobierno de Canarias en materia de empleo.	36
IV.	AREAS FUNCIONALES DE LA ESTRATEGIA DEL GOBIERNO DE CANARIAS EN MATERIA DE EMPLEO.	39
	Área funcional: Empleabilidad.	39
	Área funcional: Adaptabilidad. Impulso del desarrollo empresarial y mejora del capital humano.	41
	Área funcional: Modernización.	43
V.	PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN EN LAS POLÍTICAS DE EMPLEO.	46
	Principios generales.	46
	La transversalidad de la política de empleo.	48
	La estrategia colaborativa.	53
VI.	DISEÑO E INSTRUMENTOS DE GESTIÓN DE LA ESTRATEGIA DEL GOBIERNO DE CANARIAS EN MATERIA DE EMPLEO.	55
	VI.I. LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LOS RESIDENTES EN CANARIAS.	55
	VI.II. LA TERRITORIZALIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO.	62
	VI.III. LOS INSTRUMENTOS DE DISEÑO Y GESTIÓN DE LA ESTRATEGIA.	65
VII.	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y ACTUACIONES.	68
	EMPLEABILIDAD.	69
	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:	71
	1. Objetivo estratégico: Conciliación de la vida laboral y familiar.	71
	2. Objetivo estratégico: Favorecer la movilidad laboral.	72
	3. Objetivo estratégico: Impulso de la empleabilidad de los residentes en Canarias a través de los concursos convocados por la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias para la adjudicación de contratos y concesión de subvenciones.	73
	4. Objetivo estratégico: Garantizar a los desempleados una experiencia laboral mínima dentro de las políticas activas de empleo	74
	5. Objetivo estratégico: Territorialización de las ayudas atendiendo a las zonas de atención preferente.	75
	6. Objetivo estratégico: Adaptación de las políticas activas de empleo a los planes de ordenación territorial y a los perfiles del mercado local.	77



INDICE		Pág.
7.	Objetivo estratégico: Fomento de la inserción laboral de los jóvenes.	78
7.1.	Fomento de medidas para evitar el abandono temprano de los estudios.	78
7.2.	Fomento de medidas para paliar la falta de conocimiento del mundo laboral al acabar los estudios y para incrementar el ajuste formación-trabajo.	79
7.3.	Potenciación de la integración laboral de los egresados de las Universidades y de los Centros de FP canarios:	82
8.	Objetivo estratégico: Apoyo a los opositores a determinados cuerpos de funcionarios del Estado.	82
9.	Objetivo estratégico: Apoyo a la contratación de residentes en Canarias por ONG´s dedicadas a la cooperación internacional.	83
10.	Objetivo estratégico: Mejora del acceso al empleo de determinados colectivos con especiales dificultades. Políticas de empleo vinculadas a la igualdad de oportunidades.	84
10.1.	Mejora de la empleabilidad de la población activa menos cualificada y de los colectivos ausentes del mercado de trabajo.	86
10.2.	Mejora de la empleabilidad de la mujer e incremento de la tasa de empleo femenina.	86
10.3.	Mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad.	88
10.4.	Mejora de la empleabilidad de los inmigrantes.	89
10.5.	Mejora de la empleabilidad de los parados de larga duración.	91
10.6.	Mejora de la empleabilidad de las personas en riesgo de exclusión.	92
11.	Objetivo estratégico: Detección de nuevos yacimientos de empleo.	92
12.	Objetivo estratégico: Apoyo al desarrollo local.	94
13.	Objetivo estratégico: Apoyo a nuevas formas de organización del trabajo.	96
ÁREA FUNCIONAL ADAPTABILIDAD:		99
ADAPTABILIDAD: Impulso del desarrollo empresarial y mejora del capital humano.		101
A) ADAPTABILIDAD DE TRABAJADORES. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:		102
1.	Objetivo estratégico: Contenidos transversales de las ofertas formativas.	102
2.	Objetivo estratégico: Territorialización de la oferta formativa.	102
3.	Objetivo estratégico: Planificación anual de las convocatorias.	103
4.	Objetivo estratégico: Seguimiento, evaluación y control de las convocatorias.	104
5.	Objetivo estratégico: Dignificar la condición del destinatario de la formación.	105
6.	Objetivo estratégico: Impulso de las becas y ayudas a la formación.	107
7.	Objetivo estratégico: impulso de las prácticas no laborales.	108
8.	Objetivo estratégico: Potenciación del Instituto Canario de las Cualificaciones Profesionales (ICCP).	109
9.	Objetivo estratégico: Potenciación de la red de Centros colaboradores del Servicio Canario de Empleo.	110
9.1.	Universidades Canarias.	110
9.2.	Centros Integrados de Formación Profesional.	111
9.3.	Centros Nacionales de Formación Profesional Ocupacional.	112
9.4.	Centros Colaboradores del Servicio Canario de Empleo.	113
10.	Objetivo estratégico: Desarrollo de la teleformación.	115
11.	Objetivo estratégico: Cualificación de los docentes de formación profesional para el empleo.	116
12.	Objetivo estratégico: Mejora de la gestión de la formación.	117
13.	Objetivo estratégico: Identidad de las ofertas formativas.	118

INDICE		Pág.
14. Objetivo estratégico: Difusión de la oferta formativa.		119
B) FOMENTO DEL ESPÍRITU EMPRESARIAL:		121
1. Objetivo estratégico: Fomento del autoempleo y del espíritu emprendedor.		121
2. Objetivo estratégico: Desarrollo de las capacidades y habilidades empresariales.		125
3. Objetivo estratégico: Mejora de la financiación para iniciativas empresariales.		127
4. Objetivo estratégico: Desarrollo de un entorno favorable para la creación de empresas.		129
5. Objetivo estratégico: Impulso de oportunidades de negocio a desarrollar en y desde Canarias.		132
AREA FUNCIONAL: MODERNIZACIÓN.		135
MODERNIZACIÓN.		137
1. Objetivo estratégico: Reestructuración del Servicio Canario de Empleo.		137
2. Objetivo estratégico: Mejora de la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación.		138
3. Objetivo estratégico: Control de las ayudas y subvenciones.		141
4. Objetivo estratégico: Coordinación de los recursos de las distintas administraciones.		142
5. Objetivo estratégico: Dotación de instrumentos de gestión de la Estrategia del Gobierno de Canarias en materia de Empleo.		142
6. Objetivo estratégico: Difusión de la imagen y actividades del Servicio Canario de Empleo.		144
ANEXO I		146
1. POBLACIÓN. VARIACIÓN DE LA POBLACIÓN DE LAS CC.AA.		146
2. EPA ÚLTIMO TRIMESTRE. ABSOLUTOS		149
3. EPA ÚLTIMO TRIMESTRE. TASAS		150
PARO REGISTRADO		151
4. DISCAPACITADOS		152
4.1. PARADOS REGISTRADOS EN DICIEMBRE 2007		152
4.2. CONTRATOS REGISTRADOS EN DICIEMBRE 2007		152
5. AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL		153
6. CONTRATACIÓN REGISTRADA		153
7. POBLACIÓN EXTRANJERA		154
PARADOS REGISTRADOS EXTRANJEROS SEGÚN EDAD Y SEXO. DICIEMBRE 2007		
PARADOS REGISTRADOS EXTRANJEROS SEGÚN PROCEDENCIA. DICIEMBRE 2007		





I. INTRODUCCIÓN.

El mercado laboral canario.

La “Estrategia europea del empleo”, que nació para coordinar las directrices para el empleo con las orientaciones generales de las políticas económicas de los Estados miembros, fomentar el diálogo entre todos los agentes e interlocutores sociales y preparar el paso a una economía competitiva, dinámica y basada en el conocimiento, ha establecido el aumento del empleo y de la participación en el mercado de trabajo como una prioridad absoluta. Siguiendo la estela de esa Estrategia, todos los países de la Unión Europea han definido como uno de sus principales objetivos el empleo, en el sentido de desarrollar políticas orientadas a sentar las bases para crear más puestos de trabajo y de más calidad; por otra parte, en esos países se ha constatado que se han alcanzado los mejores resultados en materia de empleo en aquellos casos en los que se ha hecho una apuesta decidida por la inversión en I+D+i, por la formación del capital humano, se han acometido reformas para aumentar el índice de actividad y se ha mejorado el diseño de las políticas activas en el ámbito del mercado laboral y de las prestaciones.

La política del Gobierno de Canarias no permanece ajena a la consideración del empleo como uno de sus principales objetivos, el cual, junto a la sanidad, la educación y la vivienda, se han fijado –y por el orden en que se han relacionado– como los objetivos prioritarios del Gobierno para la presente legislatura. En una economía como la canaria, en la que uno de sus problemas clave es la insuficiencia del volumen de empleo y un cierto nivel de temporalidad del mismo; con una estructura productiva con predominio de la construcción y los servicios, ambos intensivos en el uso de mano de obra y caracterizados por su elevada elasticidad al crecimiento económico, el Gobierno de Canarias –como desarrollaremos en detalle más adelante– se marca el reto del pleno empleo como un compromiso económico, pero, también, como un compromiso ético, y ello es lo que ha llevado a situar el empleo en el centro de la acción política gubernamental, por cuanto el empleo es el que garantiza la plena participación de la ciudadanía en la sociedad; el acceso a las rentas que permiten desarrollar un proyecto vital digno e independiente; el desarrollo de las capacidades



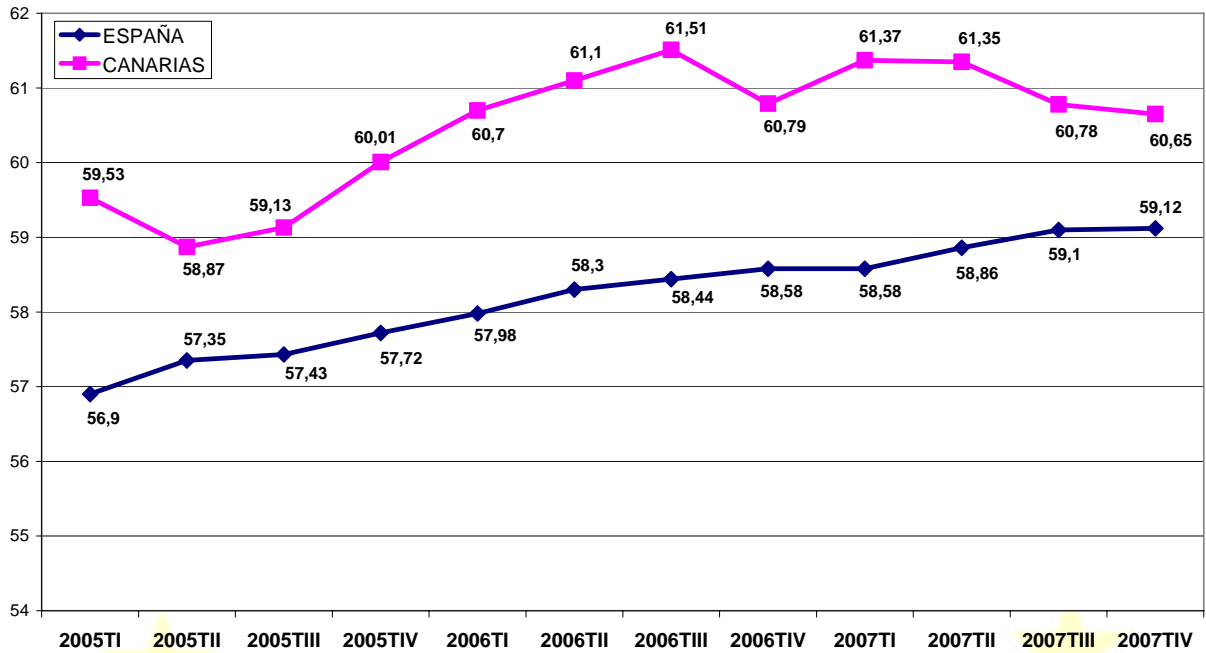
sociales, profesionales y personales; el equilibrio entre los ámbitos público/profesional y doméstico/familiar/personal; y, finalmente, el disfrute de los derechos sociales básicos.

El Gobierno de Canarias, en tanto que ha establecido el empleo como uno de sus principales objetivos, fijando como fin esencial de su política de empleo la creación de más puestos de trabajo, y que esos puestos sean de carácter estable y de calidad, para aumentar el bienestar de los canarios, ha decidido concretar en un documento su estrategia para una política de formación y empleo a fin de alcanzar la máxima eficiencia de la misma al servicio de la reducción de los actuales niveles de desempleo, el incremento de la participación laboral y una mejor utilización de la fuerza de trabajo disponible.

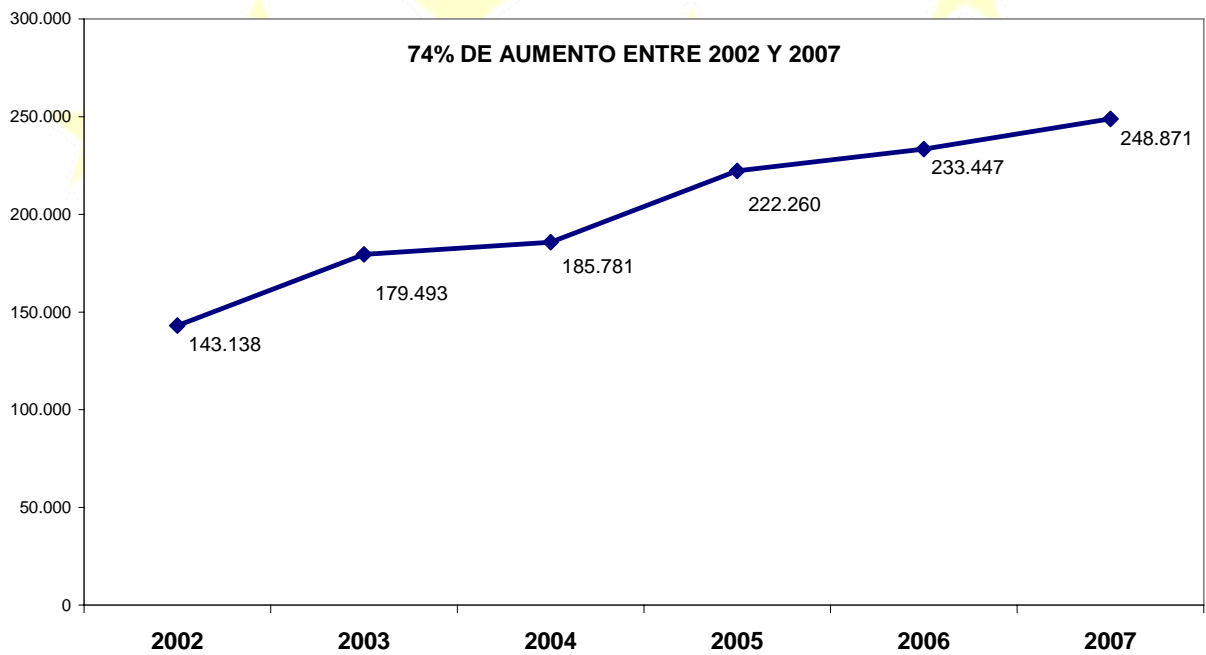
Esa estrategia del Gobierno de Canarias se inserta en un mercado laboral que presenta unas características propias pues, como es sabido, a lo largo de los últimos años, la Comunidad Autónoma de Canarias ha tenido un crecimiento económico que ha repercutido favorablemente no sólo en los sectores económicos tradicionales –caso del comercio, construcción y turismo- sino también en los sectores estratégicos y emergentes –servicios a las empresas, educación y sanidad-, lo que demuestra la capacidad de adaptación de la economía canaria a las nuevas pautas marcadas por la globalización, la innovación tecnológica y la sociedad de la información. Desde el punto de vista cualitativo, el nuevo empleo creado en Canarias demuestra también que nuestra oferta de trabajo se diversifica, mejorando la situación de los colectivos más afectados por el desempleo, como es el caso de las mujeres y los jóvenes, quienes son contratados con mayor intensidad.

La tasa de actividad se ha mantenido tradicionalmente por encima de la media española (en el último trimestre, 60,65 % en las Islas frente al 59,1 % en el conjunto de España), y aumenta, casi de manera continuada, especialmente por el efecto de la inmigración extranjera desde los años noventa, constatándose un 74 % de incremento de los extranjeros residentes en los últimos cinco años.

**EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ACTIVIDAD
ESPAÑA Y CANARIAS 2005 - 2007**



EXTRANJEROS RESIDENTES EN CANARIAS 2002 - 2007

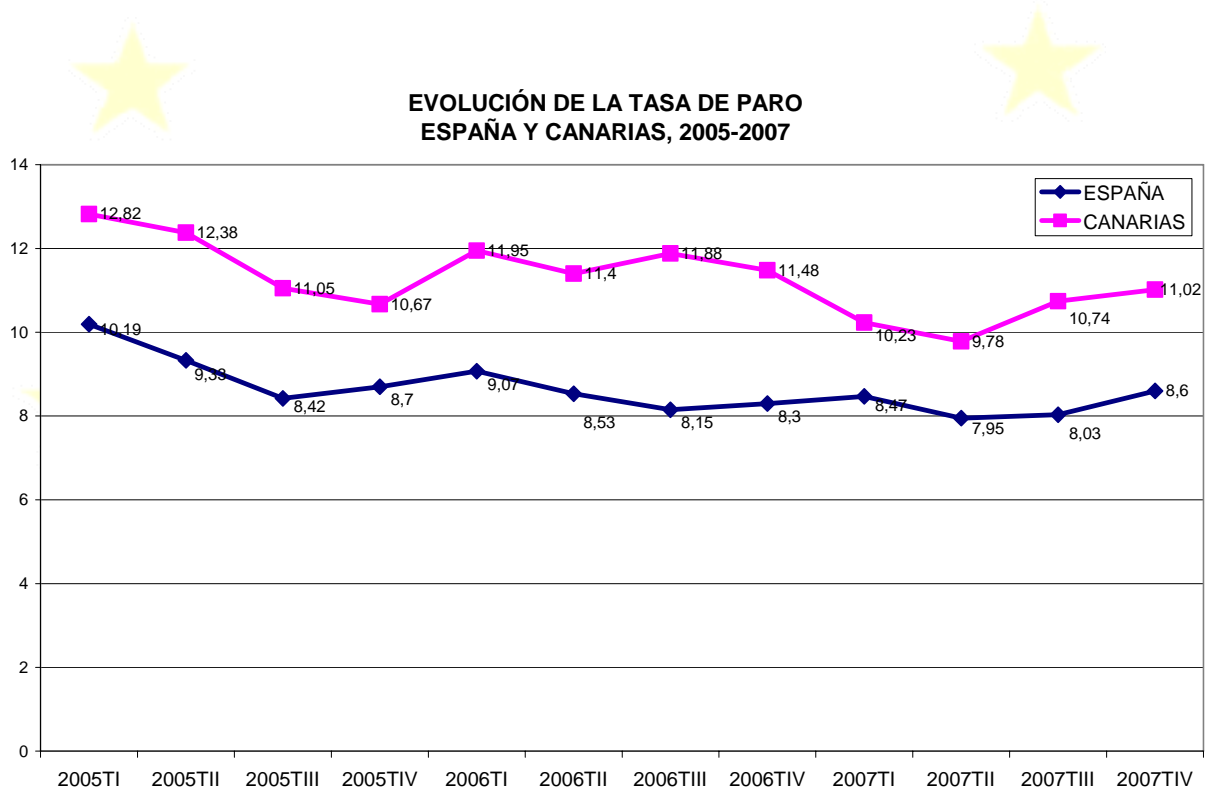


FUENTE: REVISIÓN PADRÓN MUNICIPAL (INE)



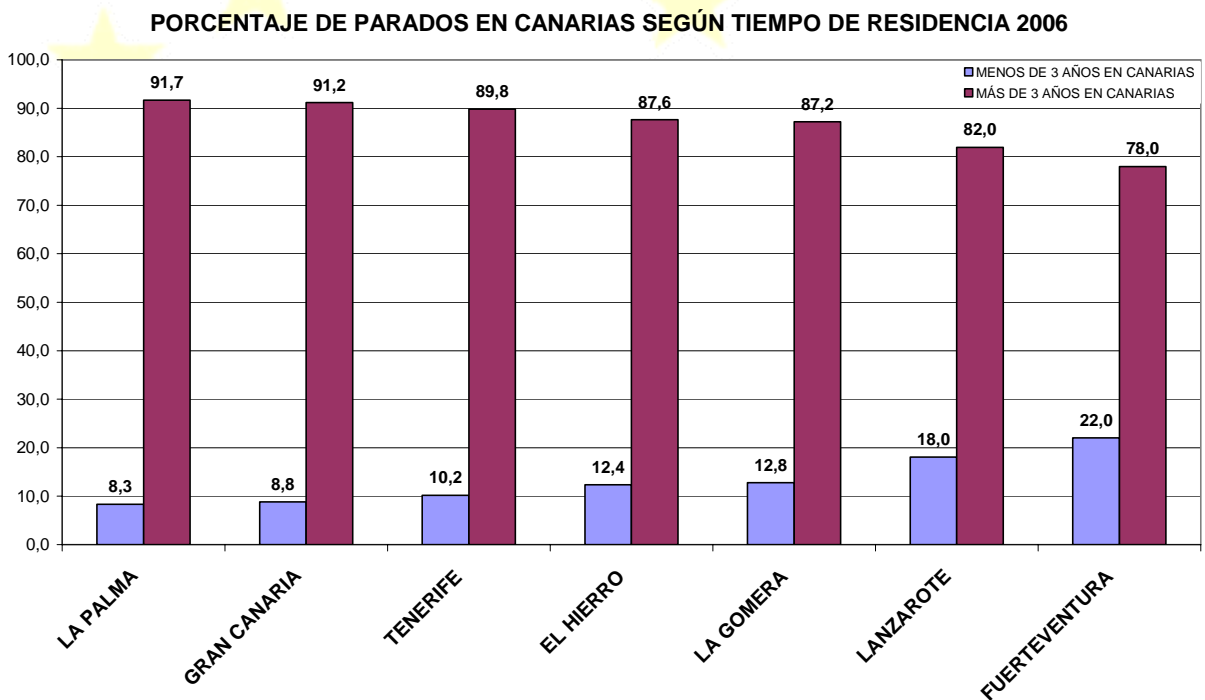
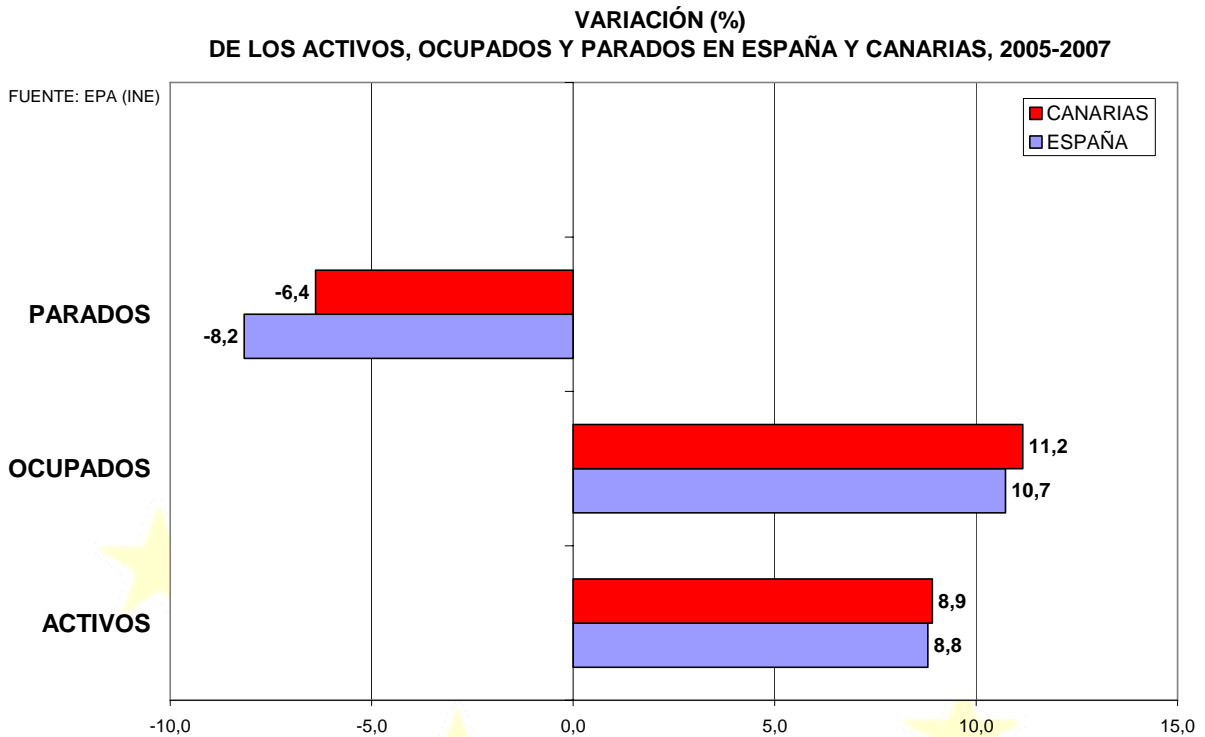
Como consecuencia de ello, la población general de Canarias ha aumentado en estos últimos cinco años en un 10 % (182.000 nuevos residentes), de manera que el Archipiélago sigue siendo una de las Comunidades Autónomas de mayor crecimiento poblacional de España, junto a las Islas Baleares, la Comunidad Valenciana y la Región de Murcia y, como no podía ser menos, el aumento de la población en edad de trabajar y de los activos es muy superior en Canarias que en el conjunto nacional.

Además, la tasa de paro se ha reducido entre 2005 y 2007, a pesar del gran incremento de la población activa como consecuencia, en gran medida, del flujo incesante de población inmigrante en edad de trabajar, pasando del 12,82 % al 11,02 % en este período.



En definitiva, puede afirmarse que la evolución del empleo en Canarias en los últimos años ha sido altamente positiva, comparada con la ya de por sí favorable evolución del conjunto de España, con un mayor incremento de la actividad, un mayor aumento de la población ocupada, aunque el paro se ha reducido en menor

medida en Canarias que en España. Esta circunstancia debe destacarse especialmente, pues el crecimiento medio de la economía canaria en los años 2004, 2005 y 2006 ha sido inferior a la media nacional, concretamente un 3,1 % para el Archipiélago y un 3,6 % para el conjunto de España.



FUENTE: SISPECAN Y PADRÓN MUNICIPAL



En el Anexo I se contienen los principales indicadores del mercado de trabajo en Canarias, y que son los que han servido de base para el diseño de la Estrategia del Gobierno de Canarias en materia de empleo (1. Población; 2. EPA último trimestre disponible (Población activa, población ocupada, paro estimado); 3. Tasas de actividad, ocupación y paro estimado (último trimestre disponible); 4. Discapacitados (población activa, población ocupada, paro estimado); 5. Contratación registrada año 2007; 6. Afiliación a la Seguridad Social (último dato disponible); 7. Datos sobre residentes/extranjeros).

La fase de crecimiento económico de los últimos años ha posibilitado, por tanto, la incorporación al trabajo de un volumen muy importante de personas, al tiempo que también se ha incrementado la población activa; como resultado de ambos factores, la economía canaria, si bien ha generado un importante número de puestos de trabajo, no ha absorbido –en términos de empleo- en los porcentajes que se hubiera deseado el incremento de la población activa: a pesar del aumento de la actividad y del empleo, la tasa de paro de Canarias está situada en el 11,02%, casi tres puntos porcentuales por encima de la tasa de paro media del conjunto de España; dicho de otro modo: el crecimiento de la actividad y el empleo no ha alcanzado suficientemente a los residentes de manera estable en Canarias. Y es precisamente la presión demográfica la que podría convertirse en una circunstancia negativa debido a la condición insular y ultraperiférica de Canarias pues los costes suplementarios y la menor competitividad, como consecuencia del alejamiento de los centros productivos de Europa, pueden invertir la tendencia del crecimiento económico y del empleo, con el consiguiente riesgo de exclusión social de una parte de la población que se podría ver en una situación de desempleo prolongado.

No obstante lo anterior, no han de relacionarse exclusivamente las tasas de paro de nuestra Comunidad Autónoma con la fuerte presión demográfica; por el contrario, ha de destacarse que nuestro mercado laboral, además de encuadrarse en una particular estructura productiva, reviste una serie de rasgos identificativos que le dotan de singularidad de modo que la evolución de ese mercado ha estado sujeta durante los últimos años a un proceso expansivo. Este hecho puede observar-

se, por ejemplo, tomando como referencia el crecimiento de los activos durante el periodo 2002 - 2006, en el que evolucionó a un ritmo del 16,25 %, casi dos puntos porcentuales por encima del correspondiente al conjunto del país, lo que responde, en gran medida, a los siguientes factores:

- El fenómeno de la **inmigración laboral**, atraída por el estatus económico que han alcanzado las islas en los últimos años. De hecho, un 14,8 % de la población residente en Canarias es de nacionalidad extranjera, frente al 10,8 % que representa a escala nacional, y su presencia casi se ha duplicado desde 2001, contabilizándose un ascenso relativo hasta 2006 del 96,07 por ciento.

- La progresiva **incorporación de la mujer al mercado de trabajo**. La amplia brecha que separaba a los colectivos masculino y femenino en el mercado laboral se encuentra en continuo estrechamiento, como prueba que el 56,3 % de los activos que han accedido al mismo durante los cinco últimos años son mujeres.

- El propio **crecimiento vegetativo de Canarias** incide sobre la evolución del mercado laboral y, especialmente, sobre la actividad. De hecho, la población mayor de 16 años crece cerca de 4 puntos porcentuales más en Canarias que a escala nacional desde 2002, una circunstancia a la que ha ayudado el citado fenómeno de la inmigración laboral.

- **Mayor propensión de la población en edad de trabajar a incorporarse al mercado laboral**, como prueba que la tasa de actividad en Canarias alcanza el 60,8 %, frente al 58,6 % nacional.

Por tanto, este conjunto de características, y no solamente la presión migratoria, definen la evolución de los diferentes estratos (activos, ocupados y parados) que conforman el mercado laboral de Canarias.

Si se quiere sintetizar en los aspectos más destacados la situación del empleo en Canarias, podríamos señalar los siguientes:



- a) Las tasas de actividad y de empleo de Canarias son más altas que las españolas y europeas.
- b) La economía canaria está creando más empleo que la media española y europea.
- c) Los segmentos que más crecen en 2007 no son los tradicionales (construcción y turismo) sino que aparecen nuevos sectores económicos estratégicos.
- d) Pese a que se generan más de 20.000 empleos cada año, el paro no desaparece debido al aumento poblacional derivado de la fuerte presión de la inmigración que, por una parte está dispuesta a cubrir puestos de trabajo no cualificados y, por otra parte, tiene cualificación.
- e) Las políticas de empleo destinadas a ciertos colectivos (jóvenes, mujeres, discapacitados, inmigrantes) están dando buenos resultados.

Perspectivas para 2008.

Para disponer de una visión exacta de la situación actual del empleo en nuestra Comunidad Autónoma no se puede dejar de señalar que, a lo largo del segundo semestre de 2007, han surgido indicadores que parecen apuntar una cierta desaceleración económica y que, por lo que se refiere al mercado laboral, se reflejan en una reducción de la ocupación y un repunte de la tasa de paro.

Así se indica en la Memoria Económica de los Presupuestos de nuestra Comunidad Autónoma para 2008: *“durante el año 2007 continúa el dinamismo en la creación de empleo en Canarias, si bien se observa una cierta amortiguación de su crecimiento, de acuerdo con los datos de la EPA. El número de ocupados experimentó un crecimiento acumulado en el segundo trimestre de 2007 del 5,3 %, inferior al 6,5 % observado en el mismo periodo de 2006 e iguala al promedio del pasado año 2006. La tasa de empleo en Canarias se situó en el segundo trimestre de este año en el 55,3 %, es decir, 1,2 puntos más que en el mismo período de 2006, superando también la media registrada en el pasado año (53,9 %). Asimismo, la tasa de empleo en Canarias amplía su diferencia respecto a la tasa media española que se cifró en el 53,4 % en 2006. La tasa de actividad de Canarias se cifró en el 61,3 % en el segun-*

do trimestre de 2007, por lo que el Archipiélago continúa superando la tasa de actividad del conjunto de España (58,6 %).

Considerando las estadísticas de afiliación, según el ISTAC el número de afiliados al conjunto de regímenes creció en la primera mitad de 2007 un 4,7 % acumulado, tasa superior al 3,5 % del mismo período del año anterior. Si consideramos los datos más recientes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, referidos al número de afiliados a la Seguridad Social, se observa un menor dinamismo en el tercer trimestre de este año, cuya tasa acumulada es del 3,3 %, inferior al 3,9 % del mismo período de 2006”.

Respecto de la evolución de la población activa, señala la citada Memoria Económica que *“el total de activos sigue una tendencia de desaceleración a partir del tercer trimestre de 2006, de forma que en el primer semestre de 2007 toma una tasa de crecimiento positiva del 3,0 %, inferior a la del mismo periodo del año 2006 (6,3 %) y a la media del año pasado (5,3 %). Diferenciando por sexos, se constata la desaceleración del crecimiento de los activos tanto en las mujeres como en los hombres, siendo mayor en este último caso. Mientras que el crecimiento de las mujeres activas pasa de una tasa acumulada del 6,9 % en el primer trimestre de 2006 a otra del 4,9 % en el acumulado hasta junio de 2007, en los varones su crecimiento se desacelera desde el 5,9 % al 1,6 % en el mismo periodo. La tasa de actividad continúa siendo mayor en la población masculina (71,5 % a junio de 2007) que en la femenina (51,7 %), si bien en el segundo trimestre de este año se observa un aumento de 1,2 puntos en la tasa de actividad de las mujeres mientras que disminuye en siete décimas la tasa de actividad de los hombres, respecto al mismo periodo del año 2006”.*

Por lo que se refiere al desempleo, indica la Memoria que *“tomando las estadísticas de la EPA, los parados continúan en una senda descendente. En el primer semestre de 2007 se acelera la disminución del desempleo en Canarias al registrar una tasa de variación acumulada del -11,7 % frente a la cifra del -2,0 % correspondiente al mismo periodo del año anterior. En lo referente, en particular, al paro juvenil también sigue una tendencia descendente, cayendo en términos acumulados*



en el primer semestre de 2007 también un 11,7 %. Por sexos, el número de mujeres desempleadas experimenta un significativo descenso en 2007, cuando registra una tasa de variación del -7,9 % de acumulado hasta junio, que contrasta con el 4,1 % de crecimiento del primer semestre de 2006. Los varones desempleados, por su parte, acentúan en el primer semestre de este año (-15,9 %) el decrecimiento que habían manifestado en el mismo periodo de 2006 (-8,5 %)”; sin embargo, si se toma como fuente estadística de desempleo los datos de paro registrado del INEM, se aprecia, a diferencia de los datos de la EPA, *“una tendencia a la aceleración de su ritmo de crecimiento a lo largo del presente año, llegando a mostrar una tasa acumulada hasta septiembre del 6,5 %, que contrasta con el -1,9 % cifrado en el mismo periodo de 2006”*.

Según la Encuesta de Población Activa elaborada por el INE, la tasa de paro en Canarias continúa con su tendencia decreciente. En el cuarto trimestre de 2007 se registra una tasa de paro del 11,02 %, inferior al 11,88 % que corresponde al mismo periodo del año anterior (lo que implica 2.200 parados menos). Este descenso se ha visto reflejado en ambos sexos. La tasa de paro femenina, que continúa por encima de la masculina, decrece desde el 15,01 % del cuarto trimestre de 2006 al 12,78 % del mismo trimestre de 2007, mientras que la tasa de paro masculina aumenta para las mismas fechas de referencia desde el 8,87 % al 9,72 %. Al mismo tiempo, se han creado 24.700 puestos de trabajo entre el cuarto trimestre de 2006 y el cuarto trimestre de 2007.

Aún cuando la economía canaria evolucionará en el futuro inmediato en un entorno de incertidumbre derivado de las recientes turbulencias financieras ligadas a la crisis de las hipotecas de alto riesgo en los Estados Unidos, junto a la senda alcista de los precios del petróleo y de las materias primas alimentarias, también es cierto que nuestra economía presenta unos pilares sólidos que permitirán afrontar el impacto de tales turbulencias, pues, al igual que sucede en la economía española, disponemos de un sistema financiero sólido, con una situación de elevada solvencia, mayor diversificación y alta eficiencia. Además, las cuentas públicas canarias están debidamente saneadas, del mismo modo que lo están las cuentas de resultados de las empresas canarias. Esto ha permitido establecer en nuestros Presupuestos para

2008 una previsión de crecimiento de 2,6 % para 2008 (en 2006 el crecimiento se fijó en 3,4 % y se prevé que el crecimiento para 2007 habrá sido en el entorno de 3 %). A lo largo de 2008 se producirá una cierta desaceleración en el sector de la construcción por el incremento de los tipos de interés y el endurecimiento de las condiciones crediticias, que se suman al impacto de las directrices del turismo, si bien esos efectos se verán parcialmente compensados por el crecimiento de la inversión pública en infraestructuras; por otra parte, se prevé una cierta recuperación en 2008 de la actividad turística hotelera.

Respecto del mercado de trabajo, la Memoria Económica de los Presupuestos para 2008 prevé que en 2007 se habrá producido una tasa de crecimiento ligeramente superior a la del año anterior, y para 2008, en consonancia con un nivel de actividad más moderado, *"se espera también un crecimiento del empleo menos acelerado que este año, previéndose una creación neta de empleo cercana a los veinticinco mil puestos de trabajo. La continuación del crecimiento de los activos, los cuales amortiguarían su expansión en menor medida que el empleo, no permitiría una reducción de la tasa de paro que se mantendría estable en unos niveles similares a los de este año, si bien en unas tasas que son las más reducidas, junto a las del año 2001, desde 1979"*.



DAFO de nuestro contexto socioeconómico.

A modo de diagnóstico del mercado del trabajo en Canarias se puede confeccionar un esquema con las principales Debilidades, Fortalezas, Oportunidades y Amenazas del contexto socio-económico de la Comunidad Autónoma de Canarias:

Debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de Islas Canarias en el ámbito sociolaboral	
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Lejanía del Continente Europeo, fragmentación del mercado y malas condiciones orográficas. • Baja productividad del factor trabajo. • Economía excesivamente terciarizada y concentrada en subsectores como el turismo, el comercio o la construcción, lo que conlleva una alta temporalidad, unos bajos salarios y un peligro evidente de desequilibrio en el mercado del trabajo ante una recesión económica. • Carencia de un sector industrial fuerte y con peso en el PIB que permita trabajos de alta cualificación y estables. • Escasa presencia de empresas canarias en los mercados exteriores tanto en la vertiente exportadora, como en lo que respecta a la inversión directa. • Predominio de la Microempresa. • Escasa atracción de inversión directa extranjera. • Elevada tasa de desempleo, un 11,02 % por un 8,60 % del conjunto de España. Destaca la alta tasa de paro de los menores de 25 años, un 20,9 %. • Gran cantidad de parados de larga duración residentes en Canarias. • La mayor parte de los desempleados tienen escasa cualificación, con estudios de primaria y secundaria: notorio fracaso escolar. • Formación generalizada de carácter teórico con contenidos mayoritariamente genéricos y no profesionales. • La tasa de actividad de las mujeres sigue estando por debajo de los hombres. Un 51,15 % por un 70,22 %. • Elevados ratios de desempleo entre las personas que presentan alguna discapacidad. • Poca implantación y cultura de la I+D+i en las empresas canarias fruto, en parte, de la escasa vinculación del sistema formación / ciencia / innovación con el tejido productivo, consecuencia de la concentración del sistema científico canario en el ámbito público. 	<ul style="list-style-type: none"> • La ampliación de la UE, los presupuestos financieros de la Unión y la importancia futura concedida a la política de cohesión condicionan la percepción de recursos por parte de Canarias. • Dependencia del reconocimiento comunitario y validación periódica de determinados incentivos económicos y fiscales a la inversión contemplados en el Régimen Económico y Fiscal de Canarias. • Poca diversificación de la economía ante posibles riesgos de recesión económica internacional. • Aparición de nuevos competidores exteriores, particularmente en el sector turístico. • Mayor especialización en sectores con mayor tasa de temporalidad (turismo y construcción) • Brecha digital entre las zonas urbanas y rurales • Importante presión sobre el equilibrio medioambiental. • Intenso flujo de inmigrantes y visitantes que aumenta las necesidades sociales a cubrir sobre todo en materia de gasto socio-sanitario. • Riesgo de formación de bolsas de exclusión social entre la inmigración ilegal si no se aborda de forma decidida el problema. • Déficit de cualificaciones, principalmente en los trabajos en los que se requiere mayor capital humano. Desajuste entre oferta y demanda en el mercado del trabajo. • Necesidad de avanzar en las políticas de conciliación. • Tradicional asignación de los roles de género y prácticas socio-culturales. • Estereotipia de género en sociedad, empresa, grupos de referencia, universidad, familia, Administración. • Disminución del número de alumnos matriculados. • Disminución de la tasa de natalidad. • Posible pérdida de competitividad del tejido productivo.

Debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de Islas Canarias en el ámbito sociolaboral

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Posición geográfica estratégica para ser plataforma tricontinental de las relaciones comerciales entre África, América y Europa. Particularmente, la proximidad al continente africano sitúa al archipiélago canario en una posición privilegiada en relación con las relaciones socioeconómicas. • Ventajas fiscales a la inversión empresarial derivadas del especial Régimen Económico y Fiscal de Canarias. • Condiciones climatológicas, políticas y naturales favorables para el desarrollo del turismo, así como un elevado potencial de atracción turística en proceso de diversificación y cualificación de la oferta. • Alto grado de penetración de la Sociedad de la Información en el tejido productivo canario. • Reducción del gap en I+D+i de Canarias respecto de España y la UE. • Altas tasas de actividad y ocupación de la población en edad de trabajar. • Extensa oferta educativa de calidad, incluida la Universitaria y la Formación Profesional. Infraestructuras educativas y alta formación técnica. • Aumento del número de matriculados en enseñanzas técnico-profesionales. • Mejora del nivel general de educación y formación. • Progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral, con tasas de actividad y de ocupación superiores a las españolas. • Elevada tasa de población joven como gran activo para el desarrollo socioeconómico, si va acompañada de una mejora de la cualificación. 	<ul style="list-style-type: none"> • El reconocimiento de su condición de RUP, lo que le permite un tratamiento diferenciado en las políticas nacionales y europeas. • Aplicación de los incentivos fiscales del Régimen Económico y Fiscal de Canarias que favorece la creación de empleo, la inversión de las dotaciones de la RIC van asociadas a la generación de empleo. • El desarrollo y crecimiento económico de África abre nuevos mercados potenciales y nuevas posibilidades de negocio en las zonas más próximas a las islas. • Aprovechamiento de la riqueza medioambiental del Archipiélago, que convierte a Canarias en un centro esencial en cuanto a la biodiversidad. • Diversificación de la oferta energética, a través del desarrollo de energías alternativas y energías renovables. • Creciente demanda de actividades turísticas y de ocio de calidad. • Nuevos yacimientos de empleo relacionados, entre otros, con la prestación de servicios socio – sanitarios a las personas. • Desarrollo de nuevas actividades económicas en ramas con un elevado contenido tecnológico tales como las telecomunicaciones, acuicultura y biotecnología entre otras. • Creciente oferta educativa, en particular, de aquella que se estima más relevante de cara al futuro (Formación Profesional y TIC). • Existencia de compromisos firmes en materia de empleo, inclusión social y educación por parte del Gobierno de Canarias atendiendo a las directrices de la UE (Agenda de Lisboa). • Apoyo público importante a la mejora de la formación y la intermediación laboral: Modernización del Servicio Canario de Empleo. • Disponibilidad de un gran potencial humano. • Corriente social positiva hacia la igualdad. • Mujeres mejor formadas que antaño.



II. LA ESTRATEGIA DEL GOBIERNO DE CANARIAS EN MATERIA DE EMPLEO. CONTENIDO.

Razones para una Estrategia del Gobierno de Canarias en materia de empleo. El Pacto de Gobernabilidad de Canarias de CC y PP.

A la vista lo hasta aquí expuesto, y a fin de garantizar la eficiencia de las políticas del Gobierno de Canarias en el ámbito de la formación y el empleo, es necesario definir cuál será la estrategia en este ámbito para el período 2008-2013, dirigida a generar más ocupación en nuestra Comunidad y más empleo estable y de calidad, como premisa imprescindible para que los ciudadanos alcancen su bienestar; esa estrategia ha de permitir continuar y potenciar las políticas hasta ahora desarrolladas en tanto que se hayan mostrado como adecuadas en orden a crear empleo y mejorar la calidad del mismo y facilitar a los ciudadanos alcanzar la formación adecuada para su inserción laboral o su promoción; y, al mismo tiempo, tal estrategia ha de servir para el diseño de nuevas medidas que permitan complementar aquéllas y adaptarlas a las nuevas necesidades de nuestros mercados laborales.

La referencia fundamental de la Estrategia del Gobierno de Canarias en materia de empleo para el período 2008-2013 la constituyen, como no puede ser de otro modo, las personas, pues es la inversión en capital humano la que nos ha de garantizar el incremento de la productividad y competitividad de nuestra economía y, por tanto, la generación de más empleo y de más calidad; se trata de definir una nueva estrategia de empleo para nuestra Comunidad que refuerce la empleabilidad, con el objetivo de reducir la tasa de desempleo y, al mismo tiempo, que incida especialmente en los residentes en las islas y, concretamente, en aquellos colectivos y territorios con mayores dificultades, de manera que el crecimiento del empleo se haga compatible con una mayor cohesión social y territorial.

Las medidas integradas en la estrategia del Gobierno de Canarias en materia de empleo han de ser, por tanto, instrumentos al servicio de la reducción de las tasas de desempleo en las islas, y del aumento de la calidad del empleo, al servi-

cio de la mejora de la competitividad, prestando especial atención a las acciones a favor de la empleabilidad de los residentes en Canarias.

Es necesario destacar, en primer lugar, que la Estrategia a la que nos venimos refiriendo es, antes que nada, una decisión política del Gobierno de Canarias, en tanto que en la misma se contiene y expresa el programa estratégico de las políticas en el ámbito del empleo que implementará el Gobierno de Canarias a fin de promover la inserción laboral, incrementar los niveles de empleabilidad y potenciar la estabilidad y calidad del empleo para la presente legislatura y es así que esta Estrategia hunde sus raíces en el **"Pacto de Gobernabilidad de Canarias entre Coalición Canaria y el Partido Popular para la VII Legislatura Autonómica"**, del cual es desarrollo y concreción, y del que se destacan ahora las cuestiones siguientes:

"Canarias ha de potenciar su posición en la economía globalizada, impulsando una mejora de la calidad de vida de todos los canarios. Esta mejora de la calidad de vida ha de enmarcarse en un desarrollo que permita la creación de empleo de calidad y permanente y logre alcanzar una situación de pleno empleo.

Pero esta creación de empleo, en la que la actividad empresarial es esencial, no puede derivarse sólo del mercado y exige políticas públicas.

No puede olvidarse el papel trascendental que la calidad ambiental juega en la aceptación de las islas como centro turístico de primer orden; por ello el desarrollo ha de ser sostenible y en consecuencia las actividades a potenciar deben consumir el mínimo territorio y su ritmo de implantación ha de ser paulatino, de tal manera que no se produzcan distorsiones en la prestaciones de los servicios públicos esenciales y en el funcionamiento de las infraestructuras básicas. La evolución negativa reciente de la renta per capita, coincidiendo con tasas de crecimiento razonable de la economía ,pone de manifiesto los desajustes en el mercado de trabajo pueden producir caídas en la calidad de vida, por el incremento del paro o por la incidencia negativa de la incorporación de mano de obra, a la economía sumergida deprimiendo los salarios.

En la economía globalizada Canarias, como siempre ha hecho a lo largo



de su historia, ha de utilizar su renta de situación: su posición como avanzada de Europa hacia el Sur, en la cercanía de África y en la rutas de tráfico marítimo del sudeste de Asia y de América hacia la Europa comunitaria, manteniendo una actividad turística especializada, diversa y de calidad, que haga frente a los nuevos centros competidores de bajos salarios, así como aprovechar su posición geoestratégica en las crecientes relaciones comerciales sur-sur.

Pero esta especialización en el sector servicios, con proyección exterior, no puede dejar de lado el importante papel del sector primario, agricultura, ganadería y pesca, en particular la primera por su papel estabilizador de la población y su faceta positiva medioambiental. Presupuesto básico de nuestra acción política conjunta será lograr una sociedad cohesionada, con un mercado integrado, y con un desarrollo equilibrado, que permita que los canarios, dondequiera que vivan, tengan acceso en igualdad de condiciones a todos los servicios públicos esenciales, que configuran el estado de bienestar de las sociedades europeas más avanzadas y en el que la administración pública garantice la integración social de los menos favorecidos y facilite la movilidad en el ámbito del archipiélago y en las conexiones con el exterior. El pacto CC-PP, quiere enfrentarse a los retos de futuro logrando un desarrollo económico sostenible, compatible con el medio ambiente frágil de Canarias y con la creación de riqueza y una mejor distribución de la renta entre los agentes económicos, sentando las bases para la actividad de los empresarios y la creación de empleo. Para ello nos planteamos unos objetivos para un gobierno compartido entre ambas formaciones políticas, que funcione integrado y con el máximo de coherencia como órgano colectivo solidario...”.

“...Sin perjuicio de las políticas generales de empleo, que se exponen a continuación, para mejorar la adaptación de la nueva oferta de capital humano y la demanda del mismo a un nuevo entorno competitivo consideraremos como actuaciones prioritarias las siguientes:

- a) Dirigir la política de empleo hacia el empleo cierto, reorientando la formación hacia las necesidades del mercado canario.*
- b) Impulsar, con empresarios, sindicatos y Gobierno, medidas que fomenten o prioricen la contratación, en particular de aquellos que están finalizando sus*

períodos de formación o los alumnos universitarios recién graduados en Canarias.

- c) En esta política de focalizar e incentivar la formación y la empleabilidad a las necesidades concretas de las iniciativas empresariales, dar prioridad a los desempleados residentes, con tres o más años, en Canarias.*
- d) Reactivar el Plan Estratégico de Empleo de Canarias en todos sus ejes y medidas.*
- e) Formar hasta siete mil gestores de innovación para el fomento de la competitividad*
- f) En movilidad laboral, es preciso adoptar medidas, que orienten la demanda de trabajo a los lugares a donde existe oferta presente y a donde es previsible la haya en un futuro próximo.*
- g) Ofrecer servicios adecuados de intermediación laboral.*
- h) Creación de un plan de inspección selectivo contra la utilización clandestina e ilegal de fuerza de trabajo inmigrante.*

De un modo más concreto, nos proponemos tomar las siguientes medidas para conseguir el pleno empleo, en un marco de desarrollo sostenible, consolidando una economía competitiva que permita aumentar la cohesión social y territorial del Archipiélago, la calidad de vida de sus ciudadanos, y la convergencia real con la Unión Europea:

- a) Dinamización de los Consejos Insulares de Formación y Empleo, en estrecha colaboración con los Cabildos.*
- b) Elaboración de Planes Insulares de Empleo que definan las políticas de empleo y formación en atención a las necesidades de cada mercado de trabajo insular o local.*
- c) Cumplimiento y ampliación de Acuerdos de Concertación Social con los Agentes Económicos y Sociales.*
- d) Incrementar la tasa de actividad de Canarias y para ello mejorar y facilitar la empleabilidad de la población femenina.*
- e) Estableceremos líneas de financiación especial para iniciativas empresariales realizadas por personas mayores de 45 años afectadas por expedientes de*



regulación de empleo.

- f) Fomentar la emprendeduría, especialmente en la población joven, desempleada y femenina.*
- g) Fomentar la empleabilidad de la población activa canaria con atención especializada y personalizada, en particular entre los colectivos de personas excluidas o en riesgo de exclusión, de jóvenes, mayores de 45 años, desempleados de larga duración y discapacitados.*
- h) Adaptar la oferta formativa a las necesidades reales del mercado laboral canario, así como a los cambios económicos y tecnológicos para facilitar el acceso y el manteniendo en el empleo.*
- i) Fomentar la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Canarias, y poniendo especial énfasis en las medidas para conciliar la vida laboral, familiar y personal.*
- j) Elaborar itinerarios para la cualificación de trabajadores canarios, fomentar el aprendizaje permanente a lo largo de toda la vida y las medidas que permitan el reconocimiento de las competencias adquiridas.*
- k) Impulsar la capacitación de titulados universitarios en ámbitos tecnológicos prioritarios para el desarrollo socio-económico canario.*
- l) Apoyo a colectivos desfavorecidos para permitirles la creación de empresas de base tecnológica.*
- m) Establecer acuerdos con las empresas que se comprometan a la formación de jóvenes procedentes de los ciclos medios o superiores de Formación Profesional o universitarios, mayores de dieciséis años y menores de veinte, corriendo a cuenta de la Comunidad, en su caso, los seguros necesarios, los costes de la Seguridad Social y una parte de la retribución equivalente al 25 % del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM).*
- n) Subvencionar a las Fundaciones Empresa-Universidad de ambas universidades canarias en la promoción del empleo y la movilidad entre las islas de los titulados universitarios."*

De conformidad con esas previsiones, por el Consejero de Empleo, Industria y Comercio se dio cuenta ante el Parlamento, en comparecencia, de los **objetivos del área de empleo para la VII Legislatura.**

Al hilo de tratarse de una decisión del Gobierno de Canarias, también se ha de señalar que no se está en presencia de un documento de planificación del Servicio Canario de Empleo, sino que se trata de alcanzar a través de esta decisión la puesta al servicio del objetivo del pleno empleo, estable y de calidad de todos los instrumentos que están al alcance de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias buscando la interacción entre las diferentes políticas por lo que, como veremos, se establece la transversalidad de la política de empleo. Siendo este un documento en el que se señala la política general de empleo del Gobierno de Canarias, el mismo está llamado a impregnar de sus objetivos y principios a los diversos planes del Gobierno dirigidos a posicionar adecuadamente a Canarias en una sociedad del conocimiento, competitiva y cohesionada social y territorialmente.

Finalmente, ha de destacarse que la presente Estrategia no es redundante respecto de otros ya en ejecución, como es el caso del Programa Operativo del Fondo Social Europeo 2007-2013 o el III Plan Integral de Empleo de Canarias, sino que integra un conjunto de medidas que complementan las actuaciones que ya se realizan con los mismos o, en todo caso, orientan actuaciones en el marco de aquellos planes.

Aunque este no es un documento financiero, sí es menester destacar que ha de gestionarse ante la Administración central un "fondo de convergencia", destinado a reducir el diferencial de la tasa de paro existente en Canarias con respecto a la del conjunto nacional, siempre que se respete el criterio de la eficiencia en el desarrollo de la política de empleo por parte del Gobierno de Canarias.

La participación de los representantes de los agentes económicos y sociales más representativos.

Insistimos en que la Estrategia del Gobierno de Canarias en materia de empleo es un acuerdo del Gobierno de Canarias y, como tal, con contenido político; ello no obstante, no puede olvidarse que cuando se trata de políticas de empleo –al igual que en otros muchos ámbitos- la concertación y el diálogo aportan valor y efi-



encia, criterio que se ha seguido en el proceso de elaboración de aquella decisión, que es también resultado de un proceso de participación de los representantes de los intereses sociales y económicos que se ha articulado, fundamentalmente, a través del Consejo General de Empleo, como órgano de diálogo, participación y encuentro, pues es necesario destacar que la creación de empleo no es tarea exclusiva de las Administraciones Públicas, sino que es tarea compartida por todos: por los emprendedores, por los agentes económicos y sociales y, en definitiva, es tarea de todos los ciudadanos; es la actividad económica la que crea empleo, correspondiendo a la Administración pública fomentar un escenario macroeconómico favorable, que fomente la confianza y la competitividad de las empresas, como requisito indispensable que deberá, en todo caso, acompañarse de las adecuadas medidas laborales para permitir que todo el crecimiento económico continúe traduciéndose en creación de nuevos empleos, a pesar de afrontar un contexto menos favorable. Elementos como los costes laborales, marcos idóneos para la contratación o la reducción de las cargas fiscales que gravan el factor trabajo son prioritarias en este objetivo.

A la Administración corresponde diseñar y ejecutar el marco en el que esos agentes puedan actuar para generar actividad económica y, por ende, empleo. Siendo esto así, si bien la aprobación y ejecución de la Estrategia compete al Gobierno de Canarias, en la elaboración y seguimiento de la misma es esencial la concertación y el diálogo con los representantes sociales y económicos y las Administraciones territoriales.

Por lo que se refiere a esa participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en Canarias, hemos de señalar que por la Confederación Canaria de Empresarios, la Confederación Provincial de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife (CEOE-Tenerife), la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras se presentaron en su momento documentos con aportaciones para un Plan de Empleo Canario, y que en enero de 2008 presentaron conjuntamente un documento bajo el título "Acuerdo sobre medidas estratégicas en materia de empleo, formación, iniciativa empresarial y economía social para el período 2008 - 2013", el cual ha sido tomado en consideración al elaborar la presente Estrategia del Gobierno

de Canarias. Destacamos de ese Acuerdo lo reflejado en el preámbulo sobre la situación económica estructural y coyuntural del Archipiélago:

“Canarias se encuentra condicionada por el campo de actuación en el que se desenvuelve y por tanto, por nuestra condición de Región Ultraperiférica de la Unión Europea. La insularidad, la fragmentación del territorio, la lejanía con respecto a los principales mercados, así como el marco legal e institucional se han conformado como factores estructurales determinantes dentro de las características y el desempeño de las empresas del Archipiélago.

Asimismo, nos encontramos en un momento de desaceleración económica dentro del ciclo como consecuencia del enfriamiento que comienza a experimentar la demanda interna, del repunte de la inflación y menor creación de empleo, fundamentalmente debido a las circunstancias por las que atraviesa el entorno económico internacional, con notables subidas en los precios del petróleo y de materias primas de productos alimentarios básicos; en un contexto de minoración del ritmo de actividad en Canarias.

Resulta esencial, por tanto, que todas las partes e instituciones implicadas de la sociedad canaria aúnen sus esfuerzos y se impliquen coordinadamente en la búsqueda de soluciones eficaces que permitan superar la situación actual.

En este marco, estas Orientaciones o ejes deben inspirar, dentro de un marco más amplio de Concertación Social, las políticas de empleo en Canarias al ser una poderosa herramienta de atracción y afianzamiento de la actividad económica, la creación de empleo, la formación y la cohesión social.

Las partes son conscientes de que los problemas que se abordan y las vías de solución que se plantean exceden en muchos casos el ámbito estricto de las relaciones laborales. Es por ello, que la mayoría de las medidas que se proponen van a requerir para su ejecución real del compromiso de todas las administraciones públicas implicadas, que deben llevar a cabo la promoción y la puesta en marcha de los mecanismos necesarios para el buen fin de las propuestas realizadas.



Las partes compartimos que los trabajadores y los empresarios son la mejor garantía de futuro. El sistema de bienestar, el desarrollo sostenible y la cohesión social que define el modelo de Estado solidario que queremos, es viable sólo si mantenemos el crecimiento económico y la creación de empleo.

Por este motivo, Canarias tiene que dirigir su actividad hacia segmentos de alta tecnología y potenciar los servicios vinculados a la sociedad del conocimiento, manteniendo posiciones suficientemente sólidas y de alto valor añadido en los sectores tradicionales y atendiendo cada vez más al reto del medioambiente.

Entendemos necesario detectar aquellos sectores que pasan por dificultades y articular los mecanismos preventivos necesarios para reducir el impacto negativo de la coyuntura en las empresas, sus trabajadores y en la sociedad canaria en general, prestando atención especial a aquellos sectores productivos que se han erigido en tractores de nuestro crecimiento económico, para los que resulta clave diseñar actuaciones específicas sectoriales.

Asimismo, y dado nuestras características insulares y comarcales, se hace conveniente el diseño de actuaciones específicas acordes a las necesidades de los mercados locales de trabajo.

Asimismo, los efectos de la puesta en marcha de políticas concertadas para mejorar la calidad y productividad del trabajo han de permitir que se haga realidad el ejercicio de determinados derechos vinculados al acceso al empleo: igualdad real y efectiva, conciliación de la vida laboral y familiar, inserción laboral, estabilidad en el empleo, formación a lo largo de toda la vida activa, el desarrollo de las cualificaciones profesionales y seguridad y salud en el trabajo.

Es por ello que las políticas de empleo han de seguir constituyendo una prioridad, potenciando la creación de empleo de carácter estable, especialmente en jóvenes, mujeres y colectivos menos favorecidos, por ser éstos los colectivos que tienen más dificultades de acceder y consolidarse en el mercado laboral.

El reforzamiento de la cohesión e inclusión social, a través del fomento del empleo de las personas con especiales dificultades, debe pasar porque las medi-

das que se adopten impulsen el acceso al trabajo de estos colectivos, tanto con medidas que mejoren su empleabilidad como con medidas que faciliten su incorporación efectiva al mercado de trabajo.”

Asimismo, en la fase final de elaboración de la Estrategia se han formulado observaciones al documento por la Confederación Canaria de Empresarios y la Confederación Provincial de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife (CEOE-Tenerife), a partir de la presentación que se hizo del borrador a ambas organizaciones y a Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, sin que por estas organizaciones se hayan formulado observaciones. A partir de aquellas observaciones, se procedió a una profunda revisión del primer borrador, con la activa participación de ambas Confederaciones, que ha permitido precisar el sentido de algunas declaraciones contenidas en la parte introductoria del documento, a fin de lograr una mejor descripción del escenario en que se inserta la Estrategia, y se han incorporado propuestas concretas respecto de bastantes de las acciones contenidas en la misma. El resultado de ese proceso fue informado favorablemente por el Consejo General de Empleo en su sesión del día 12 de febrero de 2008.



III. FINES DE LA POLÍTICA DE EMPLEO DEL GOBIERNO DE CANARIAS.

La Estrategia Europea de Empleo.

La Estrategia del Gobierno de Canarias en materia de empleo no puede ser extraña a los criterios y objetivos que definen las líneas básicas de las políticas de empleo en los ámbitos estatal y europeo, pues las mismas condicionan, tanto a nivel presupuestario como conceptual, las líneas y las medidas a establecer para nuestro ámbito territorial. Por eso, la primera referencia en la elaboración de esta Estrategia ha sido la **Estrategia Europea de Empleo**, inaugurada en la Cumbre de Empleo de Luxemburgo en 1997 y reforzada por la Estrategia de Lisboa, y que define cuatro objetivos básicos:

- a) Conseguir un alto nivel de empleo en la economía en general y en todos los colectivos del mercado laboral.
- b) Sustituir la lucha pasiva contra el desempleo por la promoción de la empleabilidad y la creación de empleo sostenidas.
- c) Fomentar un nuevo planteamiento de la organización del trabajo, de modo que las empresas de la Unión Europea puedan hacer frente al cambio económico conciliando la seguridad y la adaptabilidad y permitiendo a los trabajadores participar en actividades de formación a lo largo de toda su vida.
- d) Ofrecer un marco de igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo para que todos puedan participar en él y acceder a un empleo.

Para articular la consecución de estos cuatro objetivos básicos y tras la decisión del Consejo Europeo de Primavera celebrado en marzo de 2005 que planteó la necesidad de relanzar la estrategia de Lisboa, concentrando sus objetivos en el crecimiento y el empleo, y teniendo como referencias permanentes la cohesión social y el desarrollo sostenible, se desarrollan las directrices integradas para el crecimiento y el empleo (2005-2008), adoptadas por decisión del Consejo del 12 de julio de 2005 sobre las **Directrices Integradas de Empleo para el período 2005-2008**, teniendo en cuenta el Dictamen al respecto del Comité Económico y Social (C 195/66

de 18/8/2006).

Circunscribiéndonos al ámbito del empleo las directrices se agrupan en torno a tres grandes bloques de actuación:

- a) Atraer a más personas para que se incorporen y permanezcan en el mercado de trabajo y modernizar los sistemas de protección social

DIRECTRICES	
Directriz integrada nº 17	Aplicar políticas de empleo conducentes al pleno empleo, la mejora de la calidad y la productividad del trabajo y el fortalecimiento de la cohesión social y territorial.
Directriz integrada nº 18	Promover un enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida.
Directriz integrada nº 19	Asegurar unos mercados de trabajo integradores, aumentar el atractivo del trabajo y hacer que el trabajo resulte remunerador para los solicitantes de empleo, entre ellos las personas desfavorecidas y las personas inactivas.
Directriz integrada nº 20	Mejorar la adecuación a las necesidades del mercado de trabajo.

- b) Mejorar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas y aumentar la flexibilidad de los mercados laborales

DIRECTRICES	
Directriz integrada nº 21	Promover la flexibilidad combinada con la seguridad del empleo y reducir la segmentación del mercado de trabajo, prestando la debida atención al papel de los interlocutores sociales.
Directriz integrada nº 22	Asegurar una evolución de los costes laborales y establecer mecanismos de fijación de salarios que favorezcan el empleo.

- c) Aumentar la inversión en capital humano mediante la mejora de la educación y las cualificaciones

DIRECTRICES	
Directriz integrada nº 23	Ampliar y mejorar la inversión en capital humano.
Directriz integrada nº 24	Adaptar los sistemas de educación y de formación en respuesta a las nuevas exigencias en materia de competencias.



El Programa nacional de Reformas.

También se ha tomado en consideración el **Programa Nacional de Reformas**, que, como es sabido, es el documento nacional en el que se desarrollan las medidas a adoptar para la consecución de los objetivos planteados por la Estrategia Europea de Empleo, y que se han articulado en torno a siete grandes ejes, con objetivos específicos en cada uno de ellos:

- Eje 1 Refuerzo de la estabilidad macroeconómica y presupuestaria.
- Eje 2 Plan estratégico infraestructuras y transporte (peit) y programa agua.
- Eje 3 Aumento y mejora del capital humano.**
- Eje 4 Estrategia I+D+i (ingenio 2010).
- Eje 5 Más competencia, mejor regulación, eficiencia de las administraciones públicas y competitividad.
- Eje 6 Mercado de trabajo y diálogo social.**
- Eje 7 Plan de fomento empresarial.**

En lo que respecta al ámbito que ahora nos interesa, los grandes ejes de actuación serían los establecidos en el 3, 6 y 7.

El Marco Nacional de Referencia y el FSE.

En tercer lugar, se ha considerado el **Marco Nacional de Referencia**, que es el documento a través del cual se define un marco indicativo para la intervención de los fondos a través de sus diferentes instrumentos, teniendo en cuenta las demás políticas económicas pertinentes. Dentro del aspecto estratégico, es necesario tener en cuenta la necesaria relación del Marco Nacional de Referencia con el Programa Nacional de Reformas de Lisboa, como principal instrumento canalizador de las actuaciones que realiza España para la consecución de los objetivos definidos en la Estrategia de Lisboa. Esta necesaria relación se manifiesta en las disposiciones del Reglamento 1083/2006 del Consejo, de 11 de julio de 2006, por el que se establecen

las disposiciones generales relativas al FEDER, al FSE y al Fondo de Cohesión que, reflejando lo acordado en el Consejo Europeo de 16 de diciembre de 2005, establecen que *“la ayuda cofinanciada por los Fondos se centrará en las prioridades de la Unión Europea de fomentar la competitividad y crear empleo, que incluyan el cumplimiento de los objetivos de la Directrices integradas para el crecimiento. A tal efecto, de acuerdo la Comisión y los Estados miembros garantizarán que se destinen a las mencionadas prioridades el **60 % del gasto correspondiente al objetivo convergencia** y el **75 % del gasto correspondiente al objetivo competitividad y empleo**”*.

Por lo que se refiere al **Fondo Social Europeo** hemos de señalar que, a través del mismo, se apoyan las acciones que se ajusten a las medidas adoptadas por los Estados miembros sobre la base de las directrices adoptadas en el marco de la Estrategia Europea de Empleo, tal como se han incorporado a las directrices integradas para el crecimiento y el empleo, y a las recomendaciones que las acompañan, apoyando para ello acciones en los Estados miembros encaminadas a dar respuesta a las prioridades siguientes:

- a) Mejorar la capacidad de adaptación de los trabajadores, empresas y empresarios, con objeto de aumentar de esta manera la previsión y la gestión positiva del cambio económico.
- b) Facilitar el acceso al empleo y la inserción duradera en el mercado de trabajo de las personas inactivas y de las que buscan trabajo, evitar el desempleo, en particular, el desempleo de larga duración y el desempleo de los jóvenes, apoyar el envejecimiento activo y la prolongación de la vida laboral, e incrementar la participación en el mercado laboral.
- c) Potenciar la inclusión social de las personas desfavorecidas con vistas a su inserción duradera en el empleo y luchar contra todas las formas de discriminación en el mercado de trabajo.
- d) Reforzar el capital humano.
- e) Promover las asociaciones, pactos e iniciativas mediante la creación de redes de interesados, tales como los interlocutores sociales y las organizaciones no gubernamentales a nivel transnacional, nacional, regional y local, a fin de



movilizarse en pro de las reformas en materia de empleo y de inclusión en el mercado de trabajo.

Como resultado de la relación existente entre los documentos estratégicos que hemos mencionado han surgido los **Programas Operativos del Fondo Social Europeo**, trabajando siempre desde la perspectiva de que la política de cohesión debería canalizar los recursos a las tres prioridades o Directrices Estratégicas Comunitarias para el período 2007 - 2013; a saber: mejorar el atractivo de los Estados miembros, las regiones y las ciudades; promover la innovación, la iniciativa empresarial y el crecimiento de la economía del conocimiento; y crear más y mejores empleos. A su vez, los programas operativos del FSE se dividen en Programas Operativos Regionales, que en nuestro caso se denomina **Programa Operativo FSE de Canarias** (POFSE-Canarias), y los Programas operativos plurirregionales, encontrándonos enmarcados en las actuaciones del Programa Operativo de Adaptabilidad y Empleo, estructurándose ambos en torno a los siguientes ejes de actuación:

- a) Fomento del espíritu empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios.
- b) Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres.
- c) Aumento y mejora del capital humano.

El III Plan Integral de Empleo de Canarias.

Finalmente, se ha tomado como referencia el **III Plan Integral de Empleo de Canarias**, suscrito entre el Servicio Público de Empleo Estatal y la Comunidad Autónoma de Canarias (Resolución de 12 de diciembre de 2007, BOE 20 de diciembre de 2007), cuyos objetivos se concretan en los siguientes:

1. Favorecer y promover la integración laboral de los desempleados residentes en Canarias y mejorar la tasa de empleo de la Comunidad.

2. Que los trabajadores residentes en Canarias puedan acceder, en igualdad de condiciones, a todos los puestos de trabajo generados en las islas, favoreciendo la movilidad laboral.
3. Mejorar la adaptabilidad de los trabajadores y su cualificación profesional. Facilitar el acceso a las acciones de formación de todos los trabajadores (ocupados y desempleados), sin discriminación por razón de edad, desarrollando un plan de becas y ayudas que facilite dicho acceso a los trabajadores en situación de desempleo, con mayores gastos de transportes y, en definitiva, a los más necesitados, y promoviendo en especial, las acciones formativas relacionadas con las tecnologías de información y comunicaciones.
Ampliar las acciones de formación a todas las edades, en concordancia con la prolongación de la vida activa a que hace referencia tanto las Directrices comunitarias, como el Programa Nacional de Reformas.
4. Facilitar la readaptación y tránsito de desempleados hacia nuevos sectores de empleo, en particular todos los relacionados con las tecnologías de la información, los servicios de proximidad, en especial los relacionados con la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, y los de ocio relacionados tanto con los residentes como con los turistas. Facilitar la transición hacia una economía del conocimiento, en particular para mejorar la calidad de los puestos de trabajo y la productividad laboral.
5. Fomentar la empleabilidad de los jóvenes, favoreciendo especialmente su ocupación en empleos con perspectivas de futuro, y reducir la tasa de desempleo juvenil.
6. Mejorar la empleabilidad de los parados de larga duración, mediante itinerarios integrados y personalizados de inserción.
7. Aplicación del Principio de Igualdad de Oportunidades, mejorando:
 - a. La empleabilidad de las mujeres e incrementar la tasa de empleo femenina. Facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.
 - b. La integración laboral de los inmigrantes.
 - c. La integración laboral de los colectivos en riesgo de exclusión y ausentes del mercado de trabajo.
 - d. La integración laboral de las personas con discapacidad.



- e. Medidas más eficaces para luchar contra la discriminación laboral por razones de edad, teniendo en cuenta el reto que representa la prolongación de la vida laboral prevista.
8. La vital modernización y readaptación continua del Servicio Público de Empleo en Canarias a las condiciones cambiantes del mercado laboral, de la sociedad en general y del nuevo modelo de formación para el empleo.

Los principios y la estructura de la Estrategia del Gobierno de Canarias en materia de empleo.

De los antecedentes que se acaba de exponer arranca la estructuración de la Estrategia del Gobierno de Canarias en materia de empleo y, en coherencia con ello, se han fijado como **finés** de la misma los siguientes:

- a) alcanzar el objetivo del pleno empleo
- b) mejorar la calidad y la productividad de los factores de producción
- c) reforzar la cohesión y la inclusión sociales
- d) reforzar la cohesión territorial de Canarias

Las medidas en que se articula esta Estrategia en materia de empleo se dirigen, en primer lugar, a alcanzar en el horizonte de 2013 el objetivo del **pleno empleo**. Desde luego, las tasas que hemos expuesto en la Introducción están lejanas a ese objetivo, pero éste sólo se podrá alcanzar si se asume una actitud de no resignación ante las tradicionales tasas de desempleo que ha presentado nuestra economía, sino, por el contrario, asumiendo un planteamiento político global en el que, como ya hemos anticipado y desarrollaremos en detalle más adelante, el empleo se convierta en uno de los ejes vertebradores de la política del Gobierno de Canarias.

La **mejora de la calidad y productividad de los factores de producción** es requisito sine qua non para que la economía canaria sea una economía competitiva y basada en el conocimiento. La calidad del trabajo comprende tanto las características del puesto de trabajo como las del mercado de trabajo, y alcanzarla

comporta tanto la estabilidad en el puesto de trabajo, como las competencias, el aprendizaje permanente, el desarrollo de las cualificaciones, la igualdad entre hombres y mujeres, la salud y la seguridad en el trabajo, la flexibilidad y la estabilidad, la inclusión y las condiciones de acceso al mercado de trabajo, la organización del trabajo y la conciliación entre la vida familiar y laboral, el diálogo social y la participación de los trabajadores, la diversidad y la lucha contra la discriminación y el rendimiento general del trabajo. Un conjunto de elementos que, en algunos casos, forman parte de la concertación social y que, como tales, quedan fuera de la presente Estrategia, relegándose su tratamiento a los foros correspondientes, sin perjuicio de que en el presente documento se contengan las referencias necesarias a los mismos.

Pero hablamos de la calidad y productividad de los factores de producción, pues para alcanzar un aumento de las tasas de empleo debe conseguirse, al mismo tiempo, un crecimiento generalizado de la productividad en el trabajo, de forma que sea rentable la inversión empresarial en Canarias. Esa productividad debe ser acorde con la singularidad de nuestro espacio territorial, de manera que la calidad del trabajo sea el instrumento básico que contribuya a mejorar los ratios de productividad, a través del incremento de las competencias y cualificaciones de los trabajadores, una mayor inversión en I+D+i y una mejor adecuación de los sistemas productivos a las exigencias del mercado.

Como tercer fin de la Estrategia del Gobierno de Canarias en materia de empleo se fija **el reforzamiento de la cohesión e inclusión sociales** pues consideramos que la mejor medida en el ámbito de la asistencia social es el empleo, pues a través del mismo se ha de evitar las situaciones de exclusión social y facilitar la integración de todos los colectivos más desfavorecidos o que se encuentren en riesgo de exclusión. En este sentido, será menester promover el acceso al empleo para todos los hombres y mujeres capaces de trabajar, luchando contra la discriminación en el mercado de trabajo; pero también será necesario garantizar la permanencia de nuestros ciudadanos en el mercado de trabajo, para lo que se ha de facilitarles la adquisición de las cualificaciones necesarias para acceder al mercado de trabajo y para permanecer y progresar en él. El reforzamiento de la cohesión e inclusión sociales, entendido en el sentido que acabamos de señalar, exige que se desarrollen ac-



tuaciones al nivel más cercano con las personas desempleadas o inactivas, identificando los riesgos de exclusión en los colectivos más desfavorecidos y actuando específicamente sobre los mismos.

Finalmente, en un territorio caracterizado por la insularidad y la fragmentación, el empleo se ha de erigir en uno de los motores para **alcanzar la cohesión territorial** de nuestra Comunidad, evitando que existan desequilibrios en cuanto a tasas de desempleo entre las diversas islas y, a su vez, entre comarcas dentro de cada una de ellas. A tal efecto, deberán desarrollarse actuaciones orientadas a discriminar las islas o áreas territoriales que se identifiquen como de atención preferente con especial atención al apoyo al empleo local.



IV. AREAS FUNCIONALES DE LA ESTRATEGIA DEL GOBIERNO DE CANARIAS EN MATERIA DE EMPLEO.

Para alcanzar estos cuatro grandes fines de la política de empleo del Gobierno de Canarias, se delimitan tres áreas funcionales en las que se desarrolla la política gubernamental en materia de empleo y en las cuales se agrupan los objetivos estratégicos que se plantean alcanzar los fines de esa política. Las áreas funcionales a las que nos referimos son las siguientes: empleabilidad, adaptabilidad y modernización, si bien ha de advertirse que las actuaciones en que se concreta la presente Estrategia no son privativas de una u otra área, sino que están interrelacionadas, si bien por razón del objetivo prioritario de cada una de ellas se agrupan en alguna de las tres áreas que señalamos.

Área funcional:

Empleabilidad. Hacia el pleno empleo, generando empleo estable y de calidad y favoreciendo la inserción en el mercado de trabajo.

Ya hemos señalado que para el Gobierno de Canarias el empleo no es sólo una cuestión económica, sino también de naturaleza ética en tanto que asume un compromiso con la sociedad de situarlo en la primera de entre sus prioridades. Esta doble naturaleza se debe a que el trabajo es, sin duda, uno de los elementos más importantes en la definición de la persona, permitiéndole desarrollar plenamente el proyecto vital que se haya marcado, hasta el punto que quienes se encuentran fuera del mercado de trabajo son quienes se ven abocados a las posiciones más débiles en nuestra organización social. Por ello, las actuaciones que se integran en el área de **empleabilidad** se refieren a favorecer y promover la integración laboral de los desempleados y a mejorar la tasa de desempleo de nuestra Comunidad pues toda actuación que favorezca la emergencia de las personas hacia el mercado de trabajo no sólo les facilitará su acceso a un medio de vida, sino que hará avanzar a nuestra Comunidad en tasas de igualdad social, por ello, y lo repetimos, la política de empleo no resuelve sólo un reto laboral, sino que es elemento fundamental del Estado social y democrático de Derecho en que convivimos. De conformidad con lo que se



señala en el III Plan Integral de Empleo en Canarias, se incorporan en esta área actuaciones encaminadas especialmente a mejorar el acceso de los trabajadores residentes en Canarias, de manera que puedan incorporarse, en igualdad de condiciones, a todos los puestos de trabajo generados en las islas, favoreciendo tanto la movilidad laboral como la conciliación de la vida familiar con la vida laboral.

Las actuaciones integradas en el ámbito de la empleabilidad quedan inspiradas, además, por el principio de la igualdad de oportunidades, conforme al cual se ha de fomentar la empleabilidad de diversos colectivos en los que concurren circunstancias singulares, cuya atención es vía adecuada para alcanzar éxitos en su inserción laboral. Nos referimos, en primer lugar, a los jóvenes, a quienes hay que favorecer, especialmente, su ocupación en empleos con perspectivas de futuro, y reducir la tasa de desempleo juvenil; un segundo colectivo de especial atención es el de quienes se encuentran en situación de paro de larga duración, para quienes es necesario diseñar itinerarios integrados y personalizados de inserción. Cuando se habla de igualdad de oportunidades en el ámbito de las políticas de empleo es preciso atender al conjunto de medidas que favorezcan la empleabilidad de las mujeres, incrementando la tasa de empleo femenina facilitando, a tal fin, la conciliación de la vida laboral y familiar; asimismo, es preciso desarrollar políticas encaminadas singularmente a la integración laboral de los inmigrantes, de los colectivos en riesgo de exclusión social y ausentes del mercado de trabajo, de las personas con discapacidad y luchar contra la discriminación laboral por razones de edad, teniendo en cuenta el reto que representará la prevista prolongación de la vida laboral.

Son, por tanto, objetivos del área de empleabilidad los siguientes:

- a. Favorecer y promover la integración laboral de los desempleados residentes en Canarias y mejorar la tasa de empleo de la Comunidad.
- b. Mejorar el acceso de los trabajadores residentes en Canarias, de manera que puedan incorporarse en igualdad de condiciones, a todos los puestos de trabajo generados en las islas, favoreciendo la movilidad laboral.
- c. Fomentar la empleabilidad de los jóvenes, favoreciendo especialmente su ocupación en empleos con perspectivas de futuro, y reducir la tasa de desempleo juvenil.

- d. Mejorar la empleabilidad de los parados de larga duración, mediante itinerarios integrados y personalizados de inserción.
- e. Aplicar el Principio de Igualdad de Oportunidades, mejorando:
 - i. La empleabilidad de las mujeres e incrementar la tasa de empleo femenina.
 - ii. La conciliación de la vida laboral y familiar.
 - iii. La integración laboral de los inmigrantes.
 - iv. La integración laboral de los colectivos en riesgo de exclusión y ausentes del mercado de trabajo.
 - v. Las medidas para luchar contra la discriminación laboral por razones de edad, teniendo en cuenta el reto que representa la prolongación de la vida laboral prevista.

Área funcional:

Adaptabilidad. Impulso del desarrollo empresarial y mejora del capital humano.

La segunda área funcional es la del **desarrollo empresarial y la mejora del capital humano**, en la que se integran las políticas encaminadas a lograr la evolución de las estructuras de los sectores y empresas y a la readaptación de los trabajadores. Esta área se orienta, pues, a la puesta en pleno valor de los factores productivos, integrados por el tejido empresarial, la innovación tecnológica y los recursos humanos, comprendiendo el desarrollo de un conjunto de políticas de carácter integral orientadas al fomento del desarrollo económico y de la actividad empresarial y la promoción del cooperativismo y de la economía social, como actuaciones básicas de apoyo al tejido empresarial, así como la innovación tecnológica, impulsando aquellos proyectos calificables como de I+D+i; se trata por tanto de políticas que no se agotan en el ámbito estricto del empleo, sino que son políticas de fomento gestionadas por el Gobierno de Canarias a las cuales siempre se les impregnará del carácter transversal del empleo, que, como ya se ha dicho, constituye principio rector de la acción de gobierno. Además, es de notar la relevancia que a los efectos de apoyo al tejido empresarial ha de tener la orientación de las políticas de empleo hacia los sec-



tores productivos, con especial atención a las políticas agraria, industrial, comercial, construcción, servicios socio sanitarios y turística.

Por lo que se refiere a la evolución de los sectores y de las empresas se ha de prestar atención preferente al fomento de la emprendeduría; mientras que en cuanto a la readaptación de los trabajadores se pretende, por una parte, la mejora de la cualificación de los trabajadores desocupados y ocupados, así como la promoción de su readaptación.

Por lo que respecta al fomento de la emprendeduría, hemos de señalar que con él se reforzarán nuevas vocaciones empresariales, creando un entorno empresarial favorable y mejorando los canales de apoyo en los diversos ámbitos a los nuevos emprendedores. Se estima que, en particular en el ámbito local, se ha de promover la creación de empresas y de puestos de trabajo relacionados con formas de economía social y de empleo autónomo, como fuentes creadoras e impulsoras de empresas y, por tanto, generadoras de empleo.

En cuanto a la adaptabilidad de los trabajadores se pretende desarrollar una política de aprendizaje a lo largo de toda la vida pues mejorar la cualificación profesional de los ciudadanos, facilitando el acceso a las acciones de formación de todos los trabajadores –ocupados y desempleados-, sin discriminación por motivo alguno, es fundamental para afrontar el tránsito en que nos encontramos hacia una economía y una sociedad basada en el conocimiento. Se han de promover, en especial, las acciones formativas relacionadas con las tecnologías de la información y comunicaciones, ampliando las acciones de formación a todas las edades, en concordancia con la prolongación de la vida activa a que hacen referencia tanto las Directrices comunitarias como el Programa Nacional de Reformas. La adaptabilidad comporta también la readaptación y tránsito de los desempleados hacia nuevos sectores de empleo, en particular hacia todos los relacionados con las tecnologías, los servicios de proximidad, especialmente los relacionados con la Ley de Dependencia, y los de ocio relacionados tanto con los residentes como con los turistas.

Las actuaciones que se integran en el área de la adaptabilidad no sólo sirven para mejorar la calidad de los puestos de trabajo y la productividad laboral, sino que han de permitir eliminar la creciente segmentación de nuestro mercado de trabajo motivada, fundamentalmente, por el acceso desigual de los trabajadores a la formación, lo que perjudica de modo especial a los trabajadores menos cualificados y a los de mayor edad.

En el área de la adaptabilidad cabe destacar los siguientes objetivos:

- a) Mejorar la adaptabilidad de los trabajadores y su cualificación profesional, facilitando el acceso a las acciones de formación de todos los trabajadores (ocupados y desempleados), sin discriminación por razón de edad, desarrollando un plan de becas y ayudas que facilite dicho acceso a los trabajadores en situación de desempleo, con mayores gastos de transportes y, en definitiva, a los más necesitados, y promoviendo en especial, las acciones formativas relacionadas con las tecnologías de información y comunicaciones. Ampliar las acciones de formación a todas las edades, en concordancia con la prolongación de la vida activa a que hace referencia tanto las Directrices comunitarias, como el Programa Nacional de Reformas.
- b) Facilitar la readaptación y tránsito de desempleados hacia nuevos sectores de empleo, en particular todos los relacionados con las tecnologías, los servicios de proximidad, en especial los relacionados con la Ley de Dependencia y los de ocio relacionados tanto con los residentes como con los turistas. Facilitar la transición hacia una economía del conocimiento, en particular para mejorar la calidad de los puestos de trabajo y la productividad laboral.

**Área funcional:
Modernización.**

En tanto que el Servicio Canario de Empleo es el ente instrumental del Gobierno de Canarias para la ejecución de sus acciones relacionadas con el empleo, resulta indispensable redefinir sus funciones, así como sus prioridades y métodos de



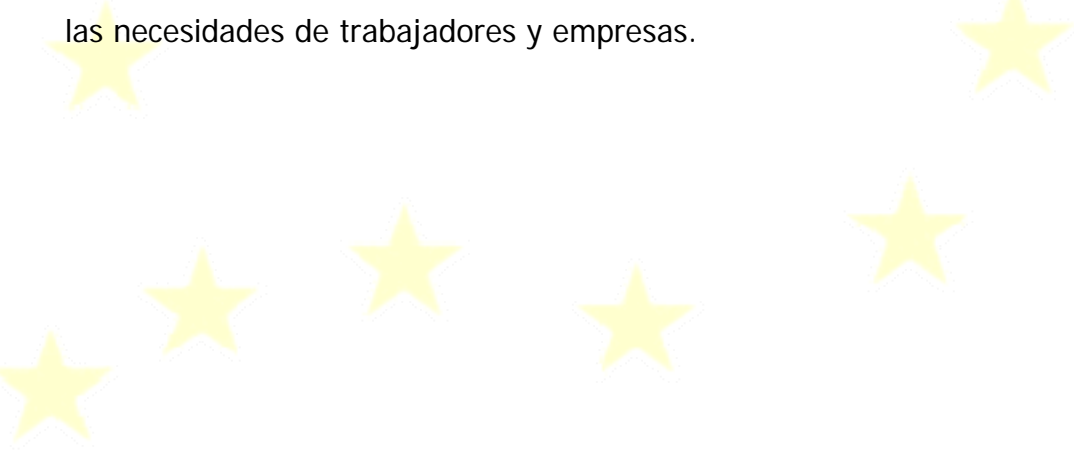
funcionamiento para el desarrollo y aplicación de la presente Estrategia. En este sentido, se contempla el impulso de un proyecto de **modernización del Servicio Canario de Empleo** que permita que el mismo sea eficaz y transparente en su gestión, erigiéndose en referencia indiscutible en materia de empleo para toda la Comunidad Autónoma de Canarias como interlocutores directos de los empresarios y de los solicitantes de empleo. Se pretende conseguir que el Servicio sea debidamente valorado por la ciudadanía, potenciando su vertiente positiva de estar orientado al empleo, y no al desempleo, garantizando la efectiva igualdad de oportunidades, la no discriminación, la gratuidad, eficiencia y calidad en la prestación de los servicios.

Las medidas que se integran en el área de modernización del Servicio Canario de Empleo se orientan a la transformación del mismo en una auténtica empresa de servicios, redistribuyendo la red de oficinas de empleo mediante la creación de oficinas específicas por sectores y comarcas, de esta manera se podrán concentrar los esfuerzos en la prestación de servicios que aporten valor al usuario, utilizando las tecnologías de la información y externalizando tareas burocráticas; asimismo, deberá realizarse un diagnóstico preciso de las necesidades individuales de los solicitantes de empleo a lo largo del período en que están inscritos en nuestros servicios, estableciendo una estrecha coordinación entre la orientación, la intermediación y la información. Por otra parte, es necesario coordinar los esfuerzos de la red de asistencia al empleo con las entidades locales y los interlocutores sociales, sin olvidar el establecimiento de un sistema de auditoría interna que prevenga, detecte y corrija deficiencias y riesgos en los sistemas y procedimientos de gestión del Servicio Canario de Empleo.

Los objetivos principales del área de modernización son la readaptación del Servicio Canario de Empleo a las condiciones cambiantes del mercado laboral, de la sociedad en general y del nuevo modelo de formación para el empleo a fin de:

- a. Consolidar e incrementar la capacidad de intermediación laboral del Servicio Canario de Empleo mediante la modernización y adaptación permanente de los sistemas y la profesionalidad y formación continua de su personal.

- b. Conseguir que el Servicio Canario de Empleo sea la mejor opción de integración o reintegración laboral para los trabajadores desempleados.
- c. Lograr que el Servicio Canario de Empleo se configure como la mejor opción de selección para las empresas que buscan incorporar personal, cualquiera que sea la cualificación que precisen.
- d. Acercar el Servicio Canario de Empleo al ciudadano, a través de la atención personalizada o la asistencia telemática.
- e. Acercar y difundir las distintas acciones del Servicio Canario de Empleo entre toda la población a fin de que todos puedan conocer y tener la opción de beneficiarse, en igualdad de oportunidades, de los diferentes programas de orientación, formación, e integración profesional o cualquier otro que los servicios de empleo ponen a su alcance.
- f. Acercar el Servicio Canario de Empleo a la sociedad, haciendo de ellos una plataforma de intermediación y formación laboral real y efectiva, adecuada a las necesidades de trabajadores y empresas.



V. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN EN LAS POLÍTICAS DE EMPLEO.

Las políticas activas de empleo que se ejecutarán en desarrollo de la Estrategia del Gobierno de Canarias en materia de empleo estarán impregnadas de nuevas formas de actuación informadas por los siguientes principios:

Principios generales.

En primer lugar, el de **especialización**, desarrollando proyectos según las necesidades de cada colectivo, orientados a la superación de problemas concretos. Como complemento de este principio de especialización opera el de **orientación y promoción**, conforme al cual se desarrollarán acciones de atención, asesoramiento y acompañamiento a los desempleados, ocupados, empresas y empresarios.

En segundo lugar, el de **calidad**, entendida ésta en un doble sentido: de una parte, fomentando la calidad en el empleo que se genera –y ésta, a su vez, tanto en el ámbito de la estabilidad en el puesto de trabajo, las competencias, el aprendizaje permanente, el desarrollo de las cualificaciones, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la salud y la seguridad en el trabajo, la conciliación entre la vida profesional y la vida privada, el diálogo social o la lucha contra las discriminaciones - y, de otra, desarrollando procedimientos de calidad de atención a los usuarios, garantizando la transparencia y la evaluación continuada de la satisfacción y los resultados, como corresponde a un mercado de trabajo que se enfrenta a retos esencialmente cualitativos. Será esa evaluación continuada de los resultados de las políticas de empleo la que permita impulsar el principio de eficacia, para lograr una efectiva creación de empleo mediante la aplicación de las políticas activas.

En tercer lugar, el de **formación**, pues la Estrategia del Gobierno de Canarias en materia de empleo se orienta a la formación para el empleo y la mejora de la cualificación, como aspecto fundamental en el desarrollo y la adaptación de los trabajadores y como instrumento esencial para el incremento de la empleabilidad,

productividad, mejora de la competitividad empresarial y de igualdad de todos ante el empleo.

En cuarto lugar, el de **fomento del empleo**, que es el fin fundamental de la actividad de estímulo que corresponde a la Administración para impulsar las posibilidades ciertas de colocación. Esa actividad de fomento administrativa se desenvolverá tanto en la acción dirigida al empleo estable, que coadyuve a reducir los niveles de temporalidad en el empleo, como en el aspecto de la experiencia laboral, ofreciendo a los ciudadanos una oportunidad de empleo, en colaboración con los Ayuntamientos y Cabildos, para así hacer más fácil la posterior inserción en el mercado de trabajo ordinario.

También serán principios informadores el de **innovación**, por cuanto se han de explorar las posibilidades de alcanzar mejores resultados a través de nuevas metodologías de trabajo, aplicando nuevos recursos para la creación y mejora del empleo; y el de **mejora de las relaciones laborales y de las condiciones de trabajo**, fomentando el diálogo social y la búsqueda del consenso entre el Gobierno de Canarias y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en materia de empleo, productividad y cohesión social. Y el **territorial**, en tanto que se han de dinamizar y coordinar los recursos territoriales, para un mejor aprovechamiento de los esfuerzos que se realizan y un mayor impulso al conjunto de las acciones en se concreta la Estrategia.

Debe señalarse que tendrá carácter transversal en la política de empleo del Gobierno de Canarias la atención a la **prevención de riesgos laborales** pues esta Estrategia considera como eje esencial de la calidad del trabajo la seguridad laboral, reflejando la preocupación primordial del Gobierno en la continua mejora de las condiciones laborales en nuestra tierra buscando el objetivo de siniestralidad cero. Por lo que toca al ámbito estricto de las actuaciones contenidas en el presente documento, la lucha contra la siniestralidad laboral se concreta en incorporar como materia transversal a las actividades formativa impulsadas por el Servicio Canario de Empleo la formación en prevención de riesgos laborales, pues se considera que la sensibilización de la sociedad es el mejor cauce para luchar contra la siniestralidad



laboral. Asimismo, el desarrollo de una política económica respetuosa con el **medio ambiente** y acorde con un desarrollo sostenible lleva a incorporar también como contenido transversal de esas acciones formativas un módulo en el que se integren las consideraciones medioambientales para la prevención y reducción de la contaminación industrial, haciendo compatible el desarrollo sostenible con la competitividad económica.

El desarrollo de estos principios implicará que una parte sustancial de las futuras actuaciones del Servicio Canario de Empleo se relacionarán no solamente con las políticas y los destinatarios, sino con las formas de actuación, la metodología de intervención y las circunstancias cualitativas en las que se prestan los servicios en este ámbito. Pero ese nuevo marco de actuación despliega su eficacia no sólo en el ámbito del Servicio Canario de Empleo, sino que alcanza a la política del Gobierno de Canarias en su conjunto, por cuanto las políticas de empleo que se desarrollarán en el marco de las Estrategias quedarán determinadas por dos elementos esenciales; a saber: la transversalidad y la adopción de una estrategia “colaborativa” o de “trabajo en forma de red”.

La transversalidad de la política de empleo.

Como ya se ha expresado antes, el Gobierno de Canarias se marca el reto del pleno empleo como un compromiso económico pero, también, como un compromiso ético, lo cual lleva a situar el empleo en el centro de la acción política gubernamental. Pero el empleo no es materia exclusiva del departamento gubernamental que lleva tal denominación sino que, como es bien sabido, el empleo es el resultado de complejos equilibrios económicos en los que interactúan variables sobre las que influyen decisiones políticas de diferentes áreas: infraestructura, tecnologías, urbanismo, políticas sectoriales (industria, comercio, turismo, agricultura), políticas de capital humano, políticas energéticas, etcétera. Esta doble perspectiva es la que lleva a situar el empleo como un **eje transversal** del conjunto de la política del Gobierno de Canarias que ha de acometerse como tarea que excede de las competencias que respecto de las políticas de empleabilidad se han atribuido al Servicio Canario de Empleo, como tarea que exige una respuesta de Gobierno, en toda su exten-

sión, al reto del empleo, como garantía del disfrute pleno de los derechos y como objetivo último de las políticas económicas, sectoriales y de vertebración territorial y social. La transversalidad no agota sus efectos positivos en el empleo, sino que los extiende a las otras políticas con las que se relaciona, pues no cabe duda que la clave de la eficacia de la política de empleo y de otras políticas sociales radica, precisamente, en la interacción que entre las mismas se establezca.

Se asume así el empleo como una política transversal y estratégica del Gobierno de Canarias, lo que requiere la renovación de las políticas activas de empleo actuales, el diseño de otras nuevas y un impulso decidido en la transformación de los instrumentos de gestión y, especialmente, del Servicio Canario de Empleo, a fin de que la sociedad los perciba como una administración eficaz y eficiente. Desde la perspectiva de la acción del Gobierno de Canarias en el ámbito del empleo se establece como criterio rector, en aplicación de esa transversalidad, el de la integración, coordinando la política económica y social del mismo a través de la máxima coordinación administrativa entre los distintos Departamentos, y especialmente entre algunas áreas que requieren protocolos específicos de coordinación; nos referimos, concretamente, a la integración y coordinación del Servicio Canario de Empleo con las áreas de educación, servicios sociales y promoción económica, tal como se pasa a exponer, señalando antes que, de conformidad con ello, se entenderá que forman parte integrante de la Estrategia del Gobierno de Canarias en materia de empleo los planes sectoriales que en este ámbito serán elaborados por distintos Departamentos.

En primer lugar, es evidente la relación de las acciones de empleo con las **políticas sociales asistenciales** considerando el Gobierno de Canarias que éstas no han de basarse exclusivamente en los instrumentos subvencionadores, sino que el empleo representa el objetivo más deseable de las mismas, independientemente de que no siempre sea alcanzable y que, precisamente por ello, deban mantenerse políticas de protección que aseguren a todos los ciudadanos el acceso a condiciones de vida dignas. Además, las técnicas de intervención de las dos instancias administrativas tienden a caracterizarse por su carácter integral, procurando un enfoque de proceso o itinerario y acompañamiento cada vez más amplio y personalizado. Por lo tanto, tiende a ser mayor el número de usuarios coincidente y mayor tam-



bién la coincidencia de actuaciones en cada usuario por lo que mejorar la coordinación y delimitación de las actuaciones del Servicio Canario de Empleo y el área de Servicios Sociales es un elemento esencial para la mejora de las políticas de empleabilidad debiendo garantizarse el tránsito de los ciudadanos por los servicios sociales de base y los servicios de empleo configurando un entramado o itinerario de atención, sin discontinuidades ni compartimentos estancos.

La mejor articulación de la política de empleo y la política asistencial pasa por una integración de las actuaciones, adoptando una visión integral del sistema de protección social que, además, tenga en cuenta el carácter esencialmente gratuito y de igualdad de acceso a los servicios básicos de protección social, independientemente del lugar de residencia. Con este diseño se pretende responder a objetivos estratégicos que van más allá que la articulación de los procedimientos de gestión y atención al ciudadano a partir de una concepción que fija como objetivos los siguientes:

- a. Mantener la mayor proporción posible de ciudadanos como activos ocupados y cotizantes.
- b. Abordar la exclusión, en cualquiera de sus expresiones, desde una perspectiva de integración, basada en una pretensión prioritaria de inserción productiva, abandonando, o cuando menos situando en un segundo plano, planteamientos asistencialistas, con lo que se da respuesta también a la estrategia de prioridad de las políticas activas de empleo frente a las pasivas.
- c. Reconocer las políticas sociales como políticas integradas, centradas en las necesidades del ciudadano, especialmente porque se trata del ciudadano menos autosuficiente, donde debe aplicarse con mayor nitidez la doctrina de impulso administrativo, la superación de los defectos formales y la coordinación de cuanta información obra ya en poder de la Administración. Es decir, la concepción del proceso de inserción sociolaboral como un solo procedimiento, desde el punto de vista del beneficiario, por más que la Administración se vea obligada a documentar cada acción y a justificar su procedencia presupuestaria.

- d. Transmitir una imagen cierta de coherencia y calidad en el servicio, con el máximo esfuerzo en la accesibilidad del usuario.

En segundo lugar, y respecto de la coordinación de las políticas del Gobierno de Canarias, debe hacerse referencia a la de la política laboral con la **política educativa**, singularmente en las áreas de orientación profesional, permitiendo construir un itinerario integrado que acompañe al ciudadano desde la edad escolar a la vida activa. Este ámbito de coordinación se refiere a la formación de las habilidades sociales y profesionales, de manera que se construya conjuntamente entre la administración educativa y la laboral un entorno que prime la formación permanente y el desarrollo del conocimiento, integrando las políticas de formación profesional y facilitando el acceso a las tecnologías relacionadas con el acceso a la información y el conocimiento.

La puesta en práctica del principio de transversalidad entre el área laboral y el área educativa se desarrolla en dos áreas que reclaman una atención especial: por una parte, la ya citada de orientación profesional, que representa el punto de relación entre el Servicio Canario de Empleo y otros sistemas de actuación pública sobre colectivos colindantes en el ámbito educativo (orientación profesional del sistema educativo), social (asistencia social), ayuda al empleo de carácter municipal, etcétera o privada: asociaciones especializadas en colectivos (inmigrantes, discapacitados, etcétera). Su condición de actuación individualizada, debe permitir trabajar sobre un "currículum" único para cada ciudadano, una vez que se incorpora a la población activa, acumulando sucesivamente todos los aspectos relevantes de su vida laboral: intereses profesionales, formación, experiencia laboral, etcétera. Este "dni profesional" debe comenzar a construirse desde la orientación en el ámbito educativo, y ser asumido posteriormente por la orientación laboral, configurando un "continuum" de atención personalizada que permita al ciudadano el seguimiento coherente de su vida profesional, a partir de la entrevista y propuesta de acciones, y también el punto de continuidad, a través del seguimiento en entrevistas sucesivas. Su correcta integración permitirá optimizar acciones futuras (con especial atención a la formación profesional) al calificar la idoneidad de estas acciones para cada usuario, sirviendo de preselección implícita o explícita. El sistema de orientación integrado facilitará tam-



bién información relativa a las mayores o menores oportunidades de empleo, a las competencias requeridas por las empresas, etcétera.

Este sistema de orientación integrado es la primera acción de empleabilidad y un eficaz recurso para reorientar la carrera profesional hacia donde existan mayores y mejores oportunidades de empleo. Podrá, además, dar a conocer nuevas profesiones, contribuir al fomento del espíritu emprendedor y detectar problemas de integración social y profesional, permitiendo realizar acciones preventivas del abandono escolar y, en último término, del desempleo.

Además de la cooperación en materia de orientación profesional, es evidente que la coordinación entre las áreas laborales y educativas del Gobierno de Canarias debe producirse también en la coordinación de la oferta formativa. Desde la posibilidad de compartir infraestructuras (centros de formación profesional), profesorado, o medios didácticos, hasta la integración de la formación profesional (centros integrados, itinerarios en base a módulos tendentes a la obtención de una misma certificación o título), la coherencia de la oferta formativa para el trabajo, que es esencialmente la formación profesional, es un elemento estratégico para la cualificación del capital humano.

En tercer lugar, es imprescindible la coordinación con el **área de promoción económica**, puesto que el empleo depende inequívocamente del entorno empresarial, con todos sus condicionantes relativos a las decisiones inversoras: infraestructuras, energía, capital humano, capital financiero, así como las medidas de competencia y dinamización empresarial, esencialmente. Por ello, es imprescindible que el factor "empleo" alumbre las políticas inversoras y, dentro de ellas, las políticas de promoción económica horizontales y sectoriales. Del mismo modo, la promoción del empleo por cuenta propia (autoempleo) en todas sus formas, debe ser coherente con la tendencia de la nueva organización del trabajo, en forma de externalización y flexibilización de las relaciones entre empresas y trabajadores, singularmente las nuevas formas del trabajo autónomo.

La estrategia colaborativa.

Señalábamos más arriba que las políticas laborales que se desarrollarán en el marco de la Estrategia del Gobierno de Canarias en materia de empleo han de quedar determinadas por dos elementos esenciales: el de la transversalidad, al que nos acabamos de referir, y el de la adopción de una estrategia “colaborativa” o de **“trabajo en forma de red”**, al cual nos referimos a continuación, y que tiene que ver con la creciente exigencia de concreción y especificidad de las políticas de empleo desde la perspectiva ya señalada de los colectivos preferentes sobre los que realizar acciones concretas, con objetivos correctores definidos, y con metodologías adaptadas a sus peculiaridades y circunstancias (mujeres, parados de larga duración, colectivos con déficit de formación profesional; trabajadores temporales). Pero también desde la perspectiva de la relación entre empleo y territorio y, por tanto, entre las políticas activas y los gestores y los mercados locales en que éstas se llevan a cabo. Considerando esta estrategia “colaborativa”, las actuaciones se orientarán a definir e implantar un modelo organizativo y de funcionamiento que ha de responder a tres requerimientos básicos:

- a) La personalización de los servicios a demandantes de empleo y empresas.
- b) La integración de instrumentos y programas de empleo desde la perspectiva de la mejora de la ocupabilidad.
- c) El desarrollo del conjunto de las acciones y servicios en el territorio.

Dar respuesta a estos requerimientos demanda, entre otras cuestiones, integrar las actuaciones de políticas activas que se puedan desarrollar incorporando al conjunto de agentes que participan en el mercado de trabajo en un territorio determinado y desarrollar además las acciones con colectivos previamente determinados. Adquiere así toda su relevancia la conformación de voluntades y decisiones conjuntas y coordinadas entre la administración autonómica, la administración local y los agentes económicos y sociales. Con ello se deberá hacer posible la consecución de los siguientes objetivos:



- a) Cercanía y atención a la especificidad de territorios y colectivos.
- b) Atención personalizada a las necesidades y demandas de trabajadores y empresas.
- c) Integración de las actuaciones y de los instrumentos en las dos políticas activas: mejora de la ocupabilidad e intermediación laboral.
- d) Colaboración con todos los actores de las políticas de empleo: agentes económicos y sociales, entidades locales, entidades especializadas en función del colectivo, etcétera.

Como quiera que los servicios así concebidos deben suponer una mejora sustancial en referencia a la gestión tradicional de las políticas activas, deben contemplarse algunos aspectos básicos:

- Profesionalización y calidad de los servicios.
- Atención y seguimiento personalizados.
- Nuevas fórmulas de participación de los agentes existentes en el territorio.
- Nuevas medidas para atender a demandas concretas (conciliación, estabilidad, inmigración ...).
- Nuevas formulas de prospección.
- Servicios a las empresas (formación, selección, etcétera).
- Sistemas de intermediación renovados.

Se trata, por tanto, de diseñar las concretas políticas de formación y empleo atendiendo a la coordinación de los recursos territoriales, a fin de conocer la demanda de nuevos perfiles profesionales en el mercado laboral y los servicios demandados por las empresas susceptibles de contratación. Asimismo, la coordinación territorial permitirá identificar las competencias necesarias para el desempeño de los perfiles profesionales con la finalidad de diseñar los contenidos de la formación y conocer las necesidades, expectativas y limitaciones de los demandantes de empleo. En este ámbito, se impulsará el funcionamiento de las redes locales de empleo. Además, es necesario conciliar las políticas de ámbito general con las sectoriales, diseñando actuaciones específicas para los diversos sectores productivos.

VI. DISEÑO E INSTRUMENTOS DE GESTIÓN DE LA ESTRATEGIA DEL GOBIERNO DE CANARIAS EN MATERIA DE EMPLEO.

VI.1. LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LOS RESIDENTES EN CANARIAS.

Respecto del objetivo de empleabilidad ha de destacarse que el expositivo cuarto del Convenio de colaboración entre el Servicio Público de Empleo Estatal y la Comunidad Autónoma de Canarias para la puesta en marcha del III Plan Integral de Empleo de Canarias, dice que *“a pesar del buen resultado obtenido con el primer y segundo Plan Integral de Empleo de Canarias, durante cuya ejecución se ha logrado incrementar la tasa de actividad en las islas en un 5,8 %; no obstante, otros factores, como el elevado índice de inmigración experimentado en estos años, han traído como consecuencia un excesivo aumento de la población activa, por lo que la evolución del paro no ha podido ser todo lo positiva que cabía esperar. De tal forma que, a pesar del incremento en la tasa de ocupación, la tasa de paro sólo se ha reducido en 3,1 puntos porcentuales desde el año 2000, resultando pues que la velocidad de incremento del empleo es inferior a la velocidad de incremento de la demanda de trabajo. Como consecuencia de todo ello, la tasa de desempleo en las islas se situaba en el último trimestre de 2006 en un 11,4 % y continúa siendo una de las más altas del Estado”*.

En coherencia con esa reflexión, el Plan Integral de Empleo marca como sus dos primeros objetivos *“favorecer y promover la integración laboral de los desempleados residentes en Canarias y mejorar la tasa de empleo de la Comunidad”* y *“que los trabajadores residentes en Canarias puedan acceder, en igualdad de condiciones, a todos los puestos de trabajo generados en las islas, favoreciendo la movilidad laboral”*.

Tales objetivos no son nuevos, pues ya venían recogidos en el II Plan Integral de Empleo de Canarias, en el que se señalaba en primer lugar que *“los trabajadores residentes en Canarias accedan, en igualdad de condiciones, a todos los*



puestos de trabajo generados en las islas favoreciendo la movilidad laboral” y “contribuir a que todas las unidades familiares de las islas tengan, como mínimo, a uno de sus activos ocupados”. En cualquier caso, tales objetivos no son exclusivos del Plan Integral de Empleo Canario pues en el I Plan Integral de Empleo de Extremadura se expresa como objetivo que “los trabajadores residentes en Extremadura accedan, en igualdad de condiciones, a todos los puestos de trabajo generados en la Comunidad Autónoma favoreciendo la movilidad laboral” y “contribuir a que todas las unidades familiares de la Comunidad Autónoma tengan, como mínimo, a uno de sus activos ocupados”.

Estos objetivos de incentivo a la empleabilidad de los residentes en Canarias se contienen en varios de los instrumentos de planificación hasta ahora elaborados respecto del mercado laboral canario, y así figura como primer reto del Plan Estratégico de Empleo de Canarias 2002 - 2006 *“que los trabajadores residentes en Canarias accedan, en igualdad de condiciones, a todos los puestos de trabajo generados en las islas”*. Ello obedece, sin duda, a la necesidad de dar respuesta al interés en desarrollar medidas orientadas a remover los obstáculos que están actualmente impidiendo el acceso efectivo por parte de los residentes en Canarias a los empleos que la economía canaria viene generando, pues circunstancias de diversa índole están determinando que esos residentes no accedan a determinados empleos que pasan a ser desempeñados por los flujos migratorios; circunstancias que afectan, especialmente, a los jóvenes, tanto por la tasa de fracaso y abandono escolar como por las dificultades para acceder a un primer empleo que les permita acreditar la necesaria experiencia; a las mujeres con familias monoparentales, para quienes la aceptación de determinados puestos de trabajo puede no ser beneficiosa por razón de los costes que tienen que asumir para poder conciliar su vida laboral y familiar; a los parados de larga duración, ante las dificultades para articular itinerarios personalizados y, con carácter general, la escasa predisposición a la movilidad territorial que, seguramente por condicionamientos sociales o culturales, pesan sobre gran parte de los residentes y que es incompatible con los desajustes geográficos entre la oferta y la demanda laborales.

Pero esa declaración de favorecimiento y promoción de la integración laboral de los residentes en Canarias debe ser entendida en sus exactos términos, a fin de evitar que la misma y las actuaciones desarrolladas en su aplicación puedan interpretarse en términos de agravio entre colectivos.

Esa declaración sólo cobra su pleno sentido si es interpretada en el marco en el que se mueve el futuro de las políticas de empleo, que no es otro que la creciente exigencia de concreción y especificidad de tales políticas pues en todos los estudios y análisis que se han realizado en los países de la Unión Europea para evaluar la eficacia de las políticas de empleo se ha constatado que las medidas de carácter general e indiscriminado, dirigidas a grandes colectivos, tienen efectos muy limitados y se alcanzan los mejores resultados en aquellos casos en los que se acude a acciones con un alto contenido de discriminación positiva y en las que las actuaciones se realizan con colectivos de pequeña dimensión, de forma directa y con una amplia implicación de los medios humanos de los servicios públicos de empleo.

Es oportuno, pues, establecer medidas dirigidas de manera especial a determinados colectivos para los que se han identificado las causas que dificultan su inserción laboral y, desde esta perspectiva conceptual, lo que pretende el III Plan Integral de Empleo de Canarias es que, delimitados por el Plan los residentes en Canarias como un colectivo preferente, sobre él deben realizarse acciones concretas, con objetivos correctores definidos. De lo que se trata es de adoptar metodologías adaptadas a las peculiaridades y circunstancias de ese colectivo que nos permitan articular medidas que favorezcan su integración laboral, ayudando a remover los obstáculos que actualmente existen para la plena integración de los residentes en Canarias en el mercado de trabajo y su permanencia en el mismo.

Las circunstancias de nuestro mercado de trabajo, y así se recoge en el III Plan Integral de Empleo de Canarias, permiten identificar que entre los desempleados existen circunstancias que están operando de manera limitativa al acceso de los residentes en Canarias al mercado de trabajo, lo que exige que se desarrollen medidas orientadas singularmente a remover los obstáculos que están impidiendo el



acceso efectivo por parte de los residentes en Canarias a los empleos que la economía canaria viene generando.

Se trata, en más de una ocasión, de percepciones en las que resulta difícil una plena acreditación cuantitativa pero asumimos que circunstancias de diversa índole están determinando que esos residentes no accedan a determinados empleos que pasan a ser desempeñados por los flujos migratorios; circunstancias que afectan, especialmente, a los jóvenes, tanto por las tasas de fracaso y abandono escolar como por las dificultades para acceder a un primer empleo que les permita acreditar la necesaria experiencia; a las mujeres con familias monoparentales, para quienes la aceptación de determinados puestos de trabajo puede no ser beneficiosa por razón de los costes que tienen que asumir para poder conciliar su vida laboral y familiar; a los parados de larga duración, ante las dificultades para articular itinerarios personalizados y, con carácter general, la escasa predisposición a la movilidad territorial que, seguramente por condicionamientos sociales o culturales, pesan sobre gran parte de los residentes y que es incompatible con los desajustes geográficos entre la oferta y la demanda laborales, sin olvidar los déficit de formación profesional que pesan sobre determinados colectivos.

La mejor manera de remover esos obstáculos es procediendo a su identificación y a elaborar medidas adaptadas a los subcolectivos que, a partir de los mismos, se identifiquen dentro del gran colectivo de residentes en Canarias en situación de desempleo. En más de una ocasión, tales medidas serán de carácter general, pero la adaptación a las singularidades de nuestros mercados locales de empleo es lo que nos permitirá impregnarlas de la impronta de estar en pro de la mejora de la empleabilidad de los residentes en Canarias.

A diferencia de las actuaciones encaminadas a promover la integración de los inmigrantes en nuestro mercado laboral –actuaciones que, como veremos, quedan exclusivamente reservadas a quienes ostentan tal condición- en el caso de las medidas a favor de los residentes en Canarias se trata, con carácter general, de actuaciones que, beneficiando a todos los ciudadanos, tienen como destinatarios objetivo a esos residentes, por estar orientadas en su diseño a la remoción de obstácu-

los que, preferentemente, afectan a tal colectivo a la hora de su integración laboral, sin perjuicio de que también se establecen medidas de mejora de la empleabilidad que son de aplicación exclusiva a los residentes en Canarias, entendiendo por tales a quienes acrediten que llevan más de tres años de residencia en nuestra Comunidad, como es el caso de los beneficios fiscales vinculados al empleo. Se considera a estos efectos que tienen tal residencia quienes residan de forma ininterrumpida en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Canarias, como mínimo, durante los tres años inmediatamente anteriores.

El Gobierno de Canarias ha asumido plenamente ese planteamiento y, atendiendo a las circunstancias propias del mercado de trabajo canario, su política de empleo se diseña instrumentando medidas orientadas a los objetivos más significativos y, por tanto, a aquellos colectivos que padecen dificultades para la obtención o el mantenimiento del empleo. Junto a políticas de carácter general se trata de instrumentar medidas adaptadas a las circunstancias de grupos o colectivos merecedores de atención preferente, de modo que la adecuada combinación de políticas generales y de políticas discriminatorias dé como resultado un sistema neutro, en el que ningún ciudadano queda excluido de las políticas de formación y empleo y, a su vez, se trata de manera desigual a las situaciones desiguales, garantizando así la plena aplicación del principio de igualdad de oportunidades.

Cuando se pone encima de la mesa la adopción de medidas en el ámbito de las políticas de empleo orientadas directa e inmediatamente hacia los residentes en Canarias no puede caerse en la censura a las mismas por ser excluyentes, pues, como se ha explicado, en el conjunto de las políticas de empleo el saldo que se alcanza es el de la neutralidad, sin perjuicio de que algunas de ellas se orienten hacia determinados colectivos que, repetimos, por sus circunstancias especiales exigen un tratamiento diferenciado.

Ejemplos de medidas en beneficio de los residentes en Canarias nos los ofrece nuestro ordenamiento jurídico. En este sentido, la Ley 1/2007, de 17 de enero, por la que se regula la Prestación Canaria de Inserción, establece en su artículo 7 como requisitos para acceder a la ayuda económica básica el *"estar empadronados,*



con una antelación mínima de seis meses a la fecha de la solicitud, en cualquier municipio de la Comunidad Autónoma” y “residir de forma ininterrumpida en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma, como mínimo, durante los tres años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de la prestación”. La Resolución de 24 de abril de 2007 del Director del Instituto Canario de la Vivienda ha convocado subvenciones genéricas para facilitar el acceso de los jóvenes a la vivienda, estableciendo respecto de la adquisición de vivienda habitual financiada con la denominada “hipoteca joven canaria” como requisito para ser beneficiario, entre otros, “haber residido en la Comunidad Autónoma de Canarias durante, al menos, los cinco años inmediatamente anteriores a la solicitud de la subvención, salvo en el caso de los emigrantes retornados o de quienes acrediten haber residido en Canarias durante al menos 15 años”; del mismo modo que se exige la condición de residente para optar a las ayudas para la compra de viviendas protegidas de nueva construcción. Y no sólo en el ámbito autonómico encontramos ejemplos, sino que también en el ámbito local; baste con que nos refiramos a las ayudas para el ingreso en los Cuerpos de Policía Nacional y Guardia Civil que convoca el Cabildo Insular de Tenerife, en las que se establece como requisito el de la residencia en la isla de Tenerife.

Explicado el sentido en qué deben entenderse las medidas de política de empleo a favor de los residentes en Canarias, las mismas no sólo ponen en efectividad las previsiones que se contienen en los diversos instrumentos de planificación que en la materia se han aprobado anteriormente, sino que es plenamente válido respecto de las mismas el eje 3 del Plan Estratégico de Empleo de Canarias 2002-2006, “inserción y reinserción ocupacional de los desempleados”, al señalar como características de las acciones comprendidas en el mismo las siguientes:

“1. El grueso de los programas debe ser diseñado para dar respuesta a la problemática de un colectivo concreto de personas, en el convencimiento de que las necesidades de cada colectivo definirán qué acciones son las más convenientes para facilitar su inserción.

2. Cada programa debe hacerse desde la óptica de aunar diferentes posibilidades de actuación, considerando el programa como un proceso que acompañe a cada individuo en su esfuerzo por insertarse laboralmente.

3. La ejecución de los programas no debe perder de vista la consolidación de servicios y redes articuladas en todo el territorio.

4. En la ejecución, igualmente, debe primar la perspectiva territorial; esto es, trabajar con personas "con nombre y apellidos" en territorios delimitados.

5. Se hace necesario emprender acciones encaminadas a movilizar a los desempleados hacia el logro del empleo, sea por cuenta ajena o creando su propia actividad profesional. En este sentido cobran gran importancia las metodologías participativas que inviertan la tendencia arriba-debajo de la planificación tradicional.

6. Se debe propiciar un marco de colaboración entre todos los agentes. La Administración Pública debe facilitar todos los medios para que las iniciativas que parten de la sociedad se pongan en marcha y se desarrollen. El marco de colaboración debe ser, igualmente, territorial (islas o zonas inferiores a las islas)".

La finalidad es, por tanto, diseñar criterios de actuación en las políticas de empleo que, sin pervertir los principios de igualdad y no discriminación, permitan concentrar esfuerzos y hacerlos más eficientes. Esta eficiencia exige, como se expondrá más adelante, un cambio sustancial en el Servicio Canario de Empleo, a fin de lograr que preste sus servicios a los demandantes de empleo y a las empresas de manera personalizada, y, además, integrando los instrumentos y programas de empleo desde la perspectiva de la mejora de la empleabilidad de los residentes en Canarias. En más de una ocasión, la manera más eficiente de actuar para mejorar esa empleabilidad será integrando las actuaciones de políticas activas que se puedan desarrollar incorporando al conjunto de agentes que participan en el mercado de trabajo en un territorio determinado y desarrollando además las acciones con subcolectivos previamente determinados. Adquiere así toda su relevancia la conformación de voluntades y decisiones conjuntas y coordinadas entre la administración autonómica, la administración local y los agentes económicos y sociales más representativos. Con esto se deberá hacer posible la consecución de los siguientes logros:

- Cercanía y atención a la especificidad de territorios y colectivos.



- Atención personalizada a las necesidades y demandas de trabajadores y empresas.
- Integración de las actuaciones y de los instrumentos en las dos políticas activas: mejora de la ocupabilidad e intermediación laboral.
- Colaboración con todos los actores de las políticas de empleo: agentes sociales, entidades locales, entidades especializadas en función del colectivo, etcétera.

VI.II. LA TERRITORIZALIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO.

Y es que, efectivamente, desde hace tiempo se viene señalando la incidencia que la variable territorial tiene en el diseño de las políticas de empleo, destacándose la necesidad de ampliar e intensificar la cooperación entre los interlocutores sociales y el sector privado de una determinada comarca o zona que presente inestabilidades laborales, a fin de lograr el fortalecimiento de los recursos humanos y del desarrollo del mercado laboral a escala local. En el convencimiento de la importancia de esa variable territorial en un territorio como el nuestro en el que existen circunstancias propias en cada mercado laboral insular y, dentro de ellos, en más de un caso, pueden distinguirse submercados de ámbito comarcal, en el diseño de las medidas en que se concreta la presente Estrategia se considerarán las circunstancias singulares de nuestros mercados laborales a nivel insular, comarcal y municipal, pero, a su vez, es necesario que en cada una de esas zonas se mantenga un contacto directo y continuo entre las administraciones públicas y los agentes económicos y sociales que puedan influir en mayor o menor grado en el desarrollo de esas medidas en los respectivos ámbitos territoriales, siendo necesario que las diferentes administraciones, las asociaciones empresariales, pequeñas y medianas empresas, organizaciones sindicales, de cada territorio se unan para alcanzar de un modo conjunto los objetivos que se establezcan para el mismo.

Considerando las circunstancias de los mercados laborales en los ámbitos territoriales citados se diseñarán líneas de actuación en cada uno de ellos, en coordinación con las asociaciones empresariales más representativas, asociaciones

sectoriales representativas de su sector y asociaciones empresariales locales con implantación en el respectivo ámbito. Asimismo, se considerarán los proyectos de futuro a corto/medio plazo que estén previstos en los Planes territoriales de ordenación, de modo que las políticas de empleo y de formación para el empleo se puedan adaptar a las perspectivas de los mercados locales de empleo; pero la definición de las políticas de empleo quedaría incompleta si sólo se considerara el eje territorial, pues, junto al mismo, habrá que considerar un eje poblacional de modo que se definan las medidas concretas a desarrollar en cada territorio en atención a los sectores de población que deban identificarse en el mismo, considerando singularmente las circunstancias que afectan a los colectivos de especial atención a efectos del empleo. Conforme a este eje poblacional, para cada sector de población se diseñarán líneas de actuación orientadas a remover los obstáculos que para cada uno de ellos estén operando como limitaciones a su acceso al empleo.

Se trata, por tanto, de diseñar actuaciones “a medida” que conjuguen adecuadamente las circunstancias del perfil de cada colectivo con las del mercado laboral de residencia, lo que no ha de significar necesariamente la fijación de la población a un puesto de trabajo en su lugar de residencia, sino que podrá y deberá comportar también incentivos a la movilidad, erigiéndose en medida transversal a la Estrategia del Gobierno de Canarias en materia de empleo el fomento a la movilidad geográfica y, del mismo modo, tampoco se ha de considerar la fijación del ciudadano a un puesto de trabajo o sector de ocupación, sino que también se ha de promover su movilidad profesional.

Consideramos que el dato territorial ha de erigirse en la pieza básica para el desarrollo de las políticas de empleo por el Gobierno de Canarias, pues los mercados laborales insulares son muy diferentes entre sí y, a su vez, se detectan importantes diferencias entre las comarcas de cada una de las islas, o, al menos, de algunas islas, por lo que es necesario detectar las necesidades, expectativas o limitaciones de los demandantes de empleo y de los perfiles que demande el mercado laboral en sus respectivos ámbitos territoriales. Si se consideran tales circunstancias en la elaboración de los planes territoriales a través de los mismos se ha de conseguir incrementar la participación en el mercado laboral de nuestra población adaptando



tales políticas al perfil del parado por los ámbitos territoriales comarcales, adaptando la oferta formativa a tales perfiles y desconcentrándola geográficamente.

En el ámbito de la desconcentración geográfica debemos destacar que es el Gobierno de Canarias, a través del Servicio Canario de Empleo, quien gestiona todas las políticas activas de empleo que han sido transferidas por el Estado; pero es necesario que, además, se diseñen y ejecuten políticas de empleo propias de nuestra Comunidad, adaptadas a las necesidades y peculiaridades de nuestro mercado de trabajo; tanto en el plano del diseño como en el de la ejecución de tales políticas es fundamental la descentralización reforzando el papel de nuestros Cabildos y Municipios y rentabilizar su posición de cercanía al ciudadano. No se trata solamente de descentralizar la prestación de servicios o la gestión directa de distintas actuaciones, sino también el proceso que va desde la toma de decisiones (planificación) hasta la realización de las acciones (ejecución).

La política de empleo del Gobierno de Canarias queda estructurada, por tanto, en clave territorial, que es la que en un territorio de las características del canario puede dar una respuesta eficiente a las distintas necesidades que plantean cada una de las islas, que constituyen por sí mismas mercados laborales con singularidades que los permiten identificar, sin perjuicio de que, en algún caso, proceda también la identificación de submercados de ámbito comarcal, y, en este sentido, se procederá a impulsar decididamente a los Consejos Insulares de Formación y Empleo, que están llamados a ser los órganos orientados a garantizar la perspectiva territorial en el diseño y ejecución de las políticas del Servicio Canario de Empleo, en las que, repetimos, han de tenerse presentes las características socioeconómicas de cada una de las islas y, en su caso, de sus respectivas comarcas, elaborando en el seno de cada Consejo Insular planes territoriales (PLATECAN) en los que se concreten las actuaciones que en ejecución de su política de empleo el Gobierno de Canarias desarrollará en cada una de las islas, dando una mayor participación en los mismos a las respectivas administraciones locales en consonancia con el mayor protagonismo que han de cobrar en el diseño y ejecución de las políticas activas de empleo y de formación pues, tratándose, como decimos, de políticas del Gobierno de Canarias, éste ha de apoyarse en este punto muy mucho en las corporaciones locales, por su proximidad

dad al desempleado y su mejor conocimiento de las características, potencias y peculiaridades de su entorno.

Se está describiendo un esquema de actuación en el que las medidas que desarrollan la política de empleo del Gobierno de Canarias serán delimitadas por el Servicio Canario de Empleo adaptándolas a las singularidades de cada isla, comarca y, en su caso, municipio; así como a los grupos de población identificados en cada uno de ellos, con la activa participación de los representantes de los agentes económicos y sociales así como de los entes territoriales. A partir de ahí, se aprobarán Planes Territoriales de Empleo de ámbito insular (PLATECAN), en los que se concreta, para un período de tiempo determinado, la política de empleo a desarrollar por el Gobierno de Canarias en la respectiva isla, impulsando, en la medida de lo posible, la coordinación con el respectivo Plan de las distintas actuaciones de carácter local, autonómico, estatal o comunitario orientadas al fomento del empleo. En este sentido, se fomentará desde el Servicio Canario de Empleo la cooperación institucional con las corporaciones locales, a fin de que las actuaciones en el ámbito local en materia de empleo y formación se articulen de manera armónica, aprovechando al máximo las sinergias que se generen. Y, en este ámbito de colaboración, en el seno de los Consejos Insulares de Formación y Empleo se podrán promover, además, pactos territoriales a favor del empleo de ámbito supramunicipal o insular.

VI.III. LOS INSTRUMENTOS DE DISEÑO Y GESTIÓN DE LA ESTRATEGIA.

Conforme lo expuesto, el diseño de las medidas en que se concreta la presente Estrategia ha de partir de una coordinación de los recursos existentes en un territorio dado, a fin de poder alcanzar los siguientes objetivos:

- a. Conocer la demanda de nuevos perfiles en cada mercado laboral local.
- b. Conocer los servicios demandados por las empresas susceptibles de contratación.
- c. Identificar las competencias necesarias para el desempeño de los perfiles profesionales con la finalidad de diseñar los contenidos formativos.



- d. Conocer las necesidades, expectativas, frenos o limitaciones de los demandantes de empleo.

Siendo esto así, la primera actuación que se deberá acometer para dotar a la Estrategia de los instrumentos de gestión adecuados es la de determinar exhaustivamente los recursos de los que dispone nuestra Comunidad para el desarrollo de las políticas de formación y empleo, a cuyo fin se procederá a elaborar un **"Mapa de recursos y necesidades"** que comprenderá tanto las infraestructuras –centros propios de Formación Profesional dependientes de las Consejerías de Educación, Universidades, Cultura y Deportes, de la de Turismo (HECANSA), de la de Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentación, como cualquier otra Administración Pública; centros privados y centros colaboradores del Servicio Canario de Empleo-; como los recursos presupuestarios –de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias; de las Administraciones locales canarias; de proyectos gestionados del Estado y del Fondo Social Europeo, y los fondos FEDER destinados al eje relacionado con la adaptabilidad de empresas y empresarios, dada su complementariedad con el FSE-.

Desde la perspectiva de las necesidades ese Mapa determinará, en los diferentes ámbitos territoriales, las demandas de formación en relación a las necesidades del mercado de trabajo, considerando tanto los nuevos yacimientos de empleo como los empleos con altas tasas de inserción y los empleos de nueva creación que respondan a nuevas infraestructuras o equipamientos, como hoteles, centros comerciales, sanitarios, etcétera. En el citado Mapa han de determinarse, en los diferentes ámbitos territoriales, los recursos de creación y/o mantenimiento del empleo por sectores (bares, restaurantes, comercios, talleres, cooperativas, sanitarios, educativos, etcétera). Con la sistematización de toda esa información en un Mapa, junto a los estudios de crecimiento poblacional, evolución de la economía local, del empleo, y otros parámetros, se determinarán las necesidades de formación y los recursos con que atenderlas, lo que servirá como soporte para el diseño de las actuaciones que deban realizarse adecuando la oferta formativa a las necesidades del mercado laboral, estableciendo las diferentes actuaciones en clave territorial y sectorial, con atención preferente a los colectivos prioritarios en cada una de las diferentes actuaciones.

Asimismo, esa información servirá como soporte para diseñar las medidas concretas de políticas activas de empleo que deban implementarse en cada territorio y para priorizar en las respectivas convocatorias los proyectos que mejor se adapten a satisfacer las necesidades que presenta cada mercado local de empleo.

Además, habrá que proceder a la potenciación del **Observatorio Canario para el Empleo y la Formación Profesional** (OBECAN), erigiéndolo en referente en el diseño por el Servicio Canario de Empleo de la oferta formativa y de las políticas activas de empleo, a fin de poder hacer ese diseño teniendo en cuenta el sistema productivo de Canarias y su sistema de cualificaciones, correspondiéndole al Observatorio, precisamente, la elaboración del Mapa Canario de recursos y necesidades.

Por lo que respecta a la gestión de la Estrategia, la misma corresponde, fundamentalmente, al Servicio Canario de Empleo, que elaborará un **Plan trienal de actuación**, que será revisable anualmente a partir de los programas de evaluación de cada una de las actuaciones que se desarrollen, con el diseño de los indicadores apropiados en cada caso, a fin de obtener la información necesaria para diseñar las políticas activas de empleo sobre los resultados de las medidas adoptadas y ejecutadas. De manera especial, se obtendrá información tanto sobre el grado de inserción laboral de los usuarios del Servicio Canario de Empleo como sobre la satisfacción de los usuarios sobre los servicios ofrecidos por el mismo o por sus entidades colaboradoras, a fin de garantizar la calidad, en términos de eficacia y eficiencia, y la mejora continua de los servicios que se prestan. Ha de destacarse como nuestra sociedad está inmersa en un proceso de cambio, pues circunstancias no sólo locales, sino también internacionales, sitúan a nuestro mercado laboral en un entorno de transformación que nos plantea nutrirnos de la necesaria información para dar respuesta a los sectores emergentes con necesidad de profesionales cualificados, a la reconversión silenciosa en el sector agrario, al desarrollo tecnológico y a los cambios sociales derivados del progreso económico. Ese nuevo panorama exige que las líneas de actuación en que se vayan concretando la Estrategia de empleo del Gobierno de Canarias deban ser revisables y actualizables, estableciendo para cada una de ellas indicadores que nos permitan evaluar su eficacia y calidad. Corresponderá al OBECAN



señalar y concretar los indicadores básicos que permitan el seguimiento de las actuaciones que se integran en la presente Estrategia.

VII. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y ACTUACIONES.

En los apartados siguientes se concretan, para cada una de las áreas funcionales que antes hemos descrito: Empleabilidad, Adaptabilidad y Modernización, los objetivos estratégicos que cada una de ellas comprenden y las actuaciones a través de las cuales se persigue alcanzar tales objetivos; evidentemente, se podría relacionar más medidas, pero lo que se pretende es que esta estrategia sea operativa y viable por lo que se limita a aquellas actuaciones en las que existe una capacidad real de plantear medidas concretas.

Sin perjuicio de ello, ha de señalarse que existen más medidas de gobierno que las aquí reseñadas que se orientan a la consecución del objetivo del pleno empleo; sin embargo, no se contienen en el presente documento por cuanto son objeto de la concertación social. En este sentido, ha de destacarse la necesidad de abordar en ese ámbito medidas encaminadas al afloramiento de la economía sumergida, especialmente en aquellos sectores en los que se detecte una mayor incidencia; medidas contra el empleo irregular así como contra el absentismo laboral.



EMPLEABILIDAD





EMPLEABILIDAD.

Como señalábamos más arriba, en el área funcional de la empleabilidad se integra un conjunto de acciones encaminadas a favorecer y promover la integración laboral de los desempleados y a disminuir la tasa de desempleo de nuestra Comunidad; en este sentido, se señalan como objetivos estratégicos en este área los siguientes.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.

1. **Objetivo estratégico: Conciliación de la vida laboral y familiar.**

Es esta una cuestión que sigue afectando, fundamentalmente, a la mujer, pues a pesar de los cambios en los patrones de conducta experimentados en nuestra sociedad en los últimos años, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo no se ha visto correspondida con un reparto proporcional de las actividades domésticas y de las responsabilidades familiares, lo que sigue dificultando el acceso de la mujer al empleo, así como su permanencia en el mismo y el consiguiente desarrollo profesional como consecuencia de ser insuficiente la oferta de servicios sociales asequibles y de calidad para la atención de los hijos y de las personas dependientes, y ser normalmente la mujer quien ha de hacerse cargo de estos cometidos. A fin de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se realizarán las actuaciones siguientes:

- a. Fomentar el desarrollo de los servicios sociales de atención a las personas dependientes: menores, personas mayores y personas con discapacidad.
- b. Conveniar con los Ayuntamientos la reserva de plazas en guarderías públicas para los hijos de personas que se matriculen en actividades formativas o que se incorporen al mercado de trabajo.
- c. Impulsar la modalidad del cheque de guardería para las familias más desfavorecidas.
- d. Promocionar la puesta en marcha de empresas dedicadas a la prestación de servicios asistenciales.



- e. Establecer un programa de ayudas directas a mujeres desempleadas con personas dependientes a su cargo que se incorporen al mercado de trabajo.
- f. Impulsar servicios gratuitos de permanencia o actividades extraescolares en los centros docentes públicos que permitan la estancia de los menores en los mismos de 7 a 17 horas; así como la generalización del servicio gratuito de comedor para los menores de 3 a 12 años.
- g. Establecer deducciones en el IRPF por cuidado de familiares con discapacidad y por acogimiento no remunerado de mayores de 65 años y/o personas con discapacidad.
- h. Establecer líneas de ayuda para las empresas que decidan abrir guardería laboral para los hijos de sus trabajadores.

Administraciones responsables	
	Viceconsejería de Educación y Universidades. Viceconsejería de Bienestar Social e Inmigración. Dirección General de Tributos. Cabildos. Ayuntamientos.
Indicadores	
	Plazas de guardería creadas. Plazas de centros de día creadas. Personas matriculadas en actividades formativas merced a reserva de plaza en guardería. Personas incorporadas al mercado de trabajo merced a reserva de plaza en guardería. Empresas de prestación de servicios asistenciales creadas. Deducciones fiscales aprobadas.

2. Objetivo estratégico: Favorecer la movilidad laboral.

Uno de los principales obstáculos a la incorporación de los residentes en Canarias al mercado de trabajo es la limitada predisposición, con carácter general, a la movilidad para acceder a un puesto de trabajo. Para remover tal limitación se proponen las actuaciones siguientes aplicables a personas que acrediten, como mínimo, tres años de residencia en Canarias:

- a. Ayudas al transporte para personas desempleadas que acepten una oferta de trabajo fuera de su municipio de residencia.
- b. Ayudas a los alquileres para personas desempleadas que acepten una oferta de trabajo fuera de su municipio de residencia.
- c. Incentivos fiscales modificando la deducción en IRPF por traslado de residencia por motivo laboral, en el sentido de que para quienes acrediten tres años de residencia fiscal en Canarias que trasladen su residencia habitual a otra isla para realizar una actividad laboral por cuenta ajena o una actividad económica se les aplicará, durante los dos primeros años de estancia en la nueva residencia habitual, una rebaja de un punto en la tarifa autonómica del impuesto.
- d. Actuaciones coordinadas interadministrativas para solucionar las cuestiones derivadas para la unidad familiar por el traslado de residencia a otro municipio o isla por motivos laborales.

3. Objetivo estratégico: Impulso de la empleabilidad de los residentes en Canarias a través de los concursos convocados por la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias para la adjudicación de contratos y concesión de subvenciones.

La inserción laboral de los residentes en Canarias ha de ser impulsada, en primer lugar, por la actuación de los poderes públicos, propiciando por las diferentes vías a su alcance ese objetivo. A tal fin, se desarrollarán las actuaciones siguientes:

- a. Incorporar en los pliegos de las convocatorias de concursos promovidos por la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias para la adjudicación de contratos públicos, como un criterio más de ponderación, el compromiso de las empresas licitadoras de contratación de un determinado porcentaje del personal afecto a la ejecución del contrato entre residentes en Canarias, tomando a estos efectos como tales a quienes tuvieran su residencia habitual en Canarias en los tres ejercicios inmediatamente anteriores. Para el caso de que la licitadora no necesitara contratar personal adicional,



se utilizará como un criterio más de ponderación la ratio de contratación definitiva en la plantilla de la empresa localizada en Canarias.

- b. Incorporar en las bases de las convocatorias realizadas por el Servicio Canario de Empleo y demás órganos de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias para la adjudicación de subvenciones que tengan por objeto la prestación de servicios, como un criterio más de ponderación, el compromiso de las entidades licitadoras de contratación de un determinado porcentaje del personal afecto a la prestación del servicio subvencionado entre residentes en la Comarca en cuyo ámbito se vaya a prestar el servicio. Para el caso de que la licitadora no precisara contratar personal adicional para la prestación del servicio, se establecerán elementos a ponderar adecuados a la naturaleza del servicio a prestar.
- c. En el desarrollo del presente objetivo se observará por parte de las Secretarías Generales Técnicas de los distintos Departamentos que el criterio citado tendrá un carácter secundario, esto es, con un bajo porcentaje de ponderación en relación a los restantes criterios a tener en cuenta en la adjudicación, reduciendo el número de trabajadores a contratar residentes en Canarias a un porcentaje no especialmente significativo dentro de la plantilla a utilizar en la ejecución del contrato.

Administraciones responsables

Secretarías Generales Técnicas de las diversas Consejerías.
 Servicio Canario de Empleo.
 Intervención General.

Indicadores

Residentes en Canarias contratados en los concursos convocados por la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.
 Residentes en la respectiva comarca contratados en las subvenciones otorgadas por el Servicio Canario de Empleo y demás órganos de la Administración para la prestación de servicios.

4. Objetivo estratégico: Garantizar a los desempleados una experiencia laboral mínima dentro de las políticas activas de empleo.

Los proyectos que se enmarcan dentro de las políticas activas de empleo, como las escuelas taller, talleres de empleo, casas de oficio, y demás, han de

servir de instrumento para ofrecer al mayor número posible de desempleados una experiencia laboral mínima y ayudar a reducir los períodos de inactividad y ofrecer escenarios atractivos a la emergencia laboral, a tal fin se ejecutarán las actuaciones siguientes:

- a. En la selección de personas para ocupar los puestos de trabajo derivados de las políticas activas de empleo se seguirá, por las oficinas de empleo, un criterio de no repetición y de rotación para la cobertura de los mismos.
- b. En la medida de lo posible, se ofrecerá a los desempleados con más de tres años de residencia en Canarias –especialmente a los incluidos en colectivos de atención preferente- antes de alcanzar un año de desempleo la participación en las políticas activas gestionadas por el Servicio Canario de Empleo, plazo que será de seis meses en el caso de los jóvenes.

Administraciones responsables	
	Servicio Canario de Empleo.
Indicadores	
	Residentes contratados en los proyectos de las políticas activas de empleo subvencionados por el Servicio Canario de Empleo.

5. Objetivo estratégico: Territorialización de las ayudas atendiendo a las zonas de atención preferente.

A fin de lograr que las políticas de empleo cubran eficientemente su cometido es imprescindible localizar las mismas allí donde más necesarias son, lo que lleva a la territorialización de las ayudas para actuar en las zonas que sean calificadas como de atención preferente según las tasas de desempleo de las mismas respecto de las medias de la Comunidad e insulares así como de la evolución de tales tasas a lo largo del último quinquenio. Como ya se ha señalado, la introducción del dato territorial en el diseño de las políticas de empleo significa una perspectiva “micro” que permite abordar actuaciones concretas para determinados colectivos en un territorio, concentrando los esfuerzos en itinerarios completos (orientación-formación-inserción) para un determinado colectivo en una isla, o para varios colectivos en una parte de otra. En este sentido, se desarrollarán las actuaciones siguientes:

- a. Elaborar planes piloto de carácter territorial que permitan diseñar y evaluar políticas activas de empleo que puedan ser extendidas, posteriormente, al conjunto del archipiélago. La elaboración y puesta en marcha de estos planes piloto requerirá, al menos, siete actuaciones, cuyas pautas esenciales se describen a continuación:
- determinar el colectivo o colectivos preferentes, lo que implicará analizar en el área sobre el que se quiere actuar, cuáles son los colectivos con mayores dificultades, teniendo en cuenta su tasa de desempleo, sus déficit formativos y las dificultades previsibles de acceso.
 - determinar un área de actuación, orientativamente una isla completa o, caso de ser más procedente, una parte de su territorio.
 - determinar los objetivos alcanzables, cuantificando el número de beneficiarios potencial, en función del colectivo y del territorio, y estableciendo los objetivos de inserción y cualificación de los mismos.
 - definir y desarrollar el plan piloto, de manera participativa, con los actores del empleo en el territorio, integrando todas las actuaciones de orientación-formación-empleo.
 - establecer la cooperación del Servicio Canario de Empleo con las entidades colaboradoras en dicho plan piloto, revisando y reforzando el papel de la oficina de empleo del Servicio Canario de Empleo en relación con la aplicación de las políticas activas en el territorio.
 - evaluar el plan piloto.
 - estudiar su extensión a otros territorios con problemáticas similares o, eventualmente, a todo el territorio.
- b. Elaborar Planes Territoriales de Empleo (PLATECAN) en los que se definan las políticas de empleo y formación en atención a las necesidades de cada mercado de trabajo insular o local, incorporando proyectos experimentales adaptados a esas necesidades; planes que estarán complementados con medidas de apoyo a la movilidad laboral, que orienten la demanda de trabajo a los lugares donde existe oferta presente y previsible en un futuro próximo.

Administraciones responsables

Servicio Canario de Empleo, a través de los Consejos Insulares de Formación y Empleo.

Indicadores

Desempleados participantes en las experiencias piloto y proyectos experimentales.
Desempleados insertados en el mercado laboral.

6. Objetivo estratégico: Adaptación de las políticas activas de empleo a los planes de ordenación territorial y a los perfiles del mercado local.

Es necesario coordinar las políticas activas de empleo con las previsiones de desarrollo económico contenidas en los diferentes instrumentos de planificación territorial a fin de lograr la eficiencia de tales políticas, en este sentido, se desarrollarán las actuaciones siguientes:

- a. Orientar las políticas activas de empleo priorizando los proyectos que aparezcan relacionados con las previsiones que se contengan en los planes de ordenación territorial respecto de equipamientos comunitarios, comerciales, industriales o de otro tipo.
- b. Priorizar en las convocatorias del Servicio Canario de Empleo los proyectos vinculados a procurar a los ciudadanos residentes en una comarca la experiencia laboral y la formación necesarias para poder acceder a los puestos de trabajo que generen tales equipamientos.
- c. Priorizar en las convocatorias del Servicio Canario de Empleo los proyectos que se adapten a los perfiles y necesidades del respectivo mercado laboral.
- d. Coordinar el diseño de las políticas del Servicio Canario de Empleo con los Cabildos y Ayuntamientos y organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Canarias en el seno de los Consejos Insulares de Formación y Empleo.
- e. Coordinar el diseño de esas políticas con las asociaciones empresariales más representativas para la identificación de puestos vacantes de difícil cobertura en sectores con dificultades de contratación.



Administraciones responsables

Servicio Canario de Empleo
Cabildos y Ayuntamientos

Indicadores

Personas contratadas en los equipamientos tras su paso por una acción subvencionada por el Servicio Canario de Empleo.

7. Objetivo estratégico: Fomento de la inserción laboral de los jóvenes.

Entre los colectivos con especiales dificultades de inserción se encuentran los jóvenes; respecto de ellos se desarrollan, como veremos, programas específicamente dirigidos a los jóvenes extranjeros no acompañados a fin de procurarles su inserción laboral, siendo necesario actuar también respecto de los jóvenes no extranjeros residentes en Canarias. La empleabilidad de éstos depende, esencialmente, de la capacidad para combatir el abandono escolar, facilitar la transición laboral, favorecer el aprendizaje de un oficio (profesionalización) y asegurar el acceso a un primer empleo y la obtención de una experiencia laboral mínima. Además, es necesario incrementar el número de jóvenes que acceden a la formación profesional, optimizar y acortar los procesos de transición desde la escuela hasta el mercado de trabajo, reduciendo los plazos de incorporación al mercado laboral y mejorando la cualificación de los jóvenes para incrementar sus posibilidades de trabajo. En concreto, para impulsar el empleo juvenil se desarrollarán las siguientes actuaciones en cada uno de los ámbitos que hemos indicado:

7.1. Fomento de medidas para evitar el abandono temprano de los estudios.

Es necesario que los Equipos de Orientación y Evaluación Psicopedagógica del sistema educativo actúen de manera coordinada con los servicios de orientación laboral para lograr la sustitución del modelo de actuación sobre el “alumno con fracaso escolar”, por el de “alumno en tránsito hacia el mundo laboral”, dando valor a la perspectiva de la posible reincorporación de ese alumno al sistema de formación

reglada una vez alcance la correspondiente cualificación. Conforme con ello, se desarrollarán las actuaciones siguientes:

- a. Desarrollar itinerarios de enseñanza especial y selectiva para determinados grupos de alumnos.
- b. Actuar en los centros educativos con grupos de alto riesgo, con iniciativas especialmente dedicadas a combatir el abandono escolar y a asegurar la transición de la educación al empleo.

Administraciones responsables

Viceconsejería de Educación y Universidades.
Servicio Canario de Empleo

Indicadores

Jóvenes beneficiarios de servicios de orientación escolar.

7.2. Fomento de medidas para paliar la falta de conocimiento del mundo laboral al acabar los estudios y para incrementar el ajuste formación-trabajo.

Es fundamental que los servicios de orientación y asesoramiento que ayudan a buscar un empleo se presten desde una etapa temprana antes de que el joven entre en período de desempleo o esté en riesgo de hacerlo pues así se facilitará su inserción en el mercado laboral. A tal efecto, se acometerán las actuaciones siguientes:

- a. Desarrollar campañas de sensibilización y fomento de la Formación Profesional el Empleo.
- b. Impulsar la orientación profesional en el sistema educativo a través de los Equipos de Orientación y Evaluación Psicológica y coordinación de los mismos con la orientación profesional dirigida a la empleabilidad que realiza el Servicio Canario de Empleo.
- c. Formar en técnicas de búsqueda de empleo y orientación respecto a las posibilidades de empleo para las distintas titulaciones.



- d. Reordenar la oferta de formación profesional actualizando la oferta de títulos y certificados de profesionalidad con contenidos educativos adecuados a los requerimientos de la demanda de trabajo y fomentando las cualificaciones de ciclo corto.
- e. Garantizar una experiencia laboral mínima a los jóvenes canarios impulsando la Formación en Centros de Trabajo, tanto para los alumnos de los ciclos formativos de los títulos profesionales ofertados por el subsistema de FPR, en los que constituye un módulo formativo de carácter obligatorio, como en la oferta formativa del subsistema de Formación para el Empleo, especialmente la destinada a la población desempleada. Esta medida requiere promover relaciones estables con centros de trabajo o empresas, que garanticen que dicha formación se imparte con unas condiciones mínimas de calidad, debiendo disponer las empresas de “puestos formativos” –esto es, puestos de trabajo susceptibles de ser ocupados por aprendices o formandos- que tengan relación con las competencias que son objeto de aprendizaje en el correspondiente programa formativo; deben disponer, asimismo, de instalaciones y equipamientos suficientes para que el aprendizaje de dichas competencias pueda ser completado en una variedad de situaciones de trabajo; en fin, deben disponer también de tutores que orienten, supervisen y evalúen el aprendizaje de los alumnos durante este período específico de formación.

El cumplimiento de todos estos requisitos exige, en primer lugar, una identificación de los centros de trabajo o empresas que están en condiciones de cumplirlos y, posteriormente, el establecimiento de convenios de colaboración con dichas empresas para acordar las condiciones de la implementación de la Formación en Centros de Trabajo, así como el programa formativo concreto (las actividades formativas que debe realizar el aprendiz) que debe desarrollarse en el centro de trabajo o empresa. El desarrollo de la Formación en Centros de Trabajo, además de proporcionar un escenario de aprendizaje imprescindible para que el alumnado complete la adquisición de competencias, constituye una ocasión privilegiada para reforzar las relaciones entre el sistema formativo y el sistema productivo, permitiendo el intercambio, la prestación de servicios de formación continua a los trabajadores del centro del trabajo por parte de las entidades formativas, el aprovechamiento con

finés didácticos de equipamiento de la empresa en desuso, y la colaboración de expertos tecnológicos de la empresa en la impartición de algún módulo formativo, o a la estancia formativa en la empresa del profesorado del centro formativo.

En resumen, esta actuación dirigida específicamente al colectivo de jóvenes tendrá como elementos constitutivos los siguientes:

- El establecimiento de un Registro común de empresas colaboradoras para la formación de jóvenes en centros de trabajo, ordenadas por familia profesional o sector productivo.
 - La formación conjunta de tutores de empresas que colaboran en la FCT correspondiente a la oferta formativa de ambos subsistemas de formación profesional.
 - La elaboración de materiales de apoyo al desarrollo de la FCT (modelos de programaciones didácticas, modelos de evaluaciones en los centros de trabajo, etcétera).
- f. Con carácter experimental, se desarrollará en una isla no capitalina un proyecto piloto encaminado a establecer acuerdos con las empresas que se comprometan a la formación de jóvenes procedentes de los centros de formación profesional de segundo y tercer grado, mayores de dieciséis años y menores de diecinueve, subvencionando el Servicio Canario de Empleo, en su caso, los seguros necesarios, los costes de la seguridad social y una parte de la retribución equivalente al 25 % del IPREM. Los beneficiarios de estos acuerdos han de acreditar una residencia en Canarias durante, al menos, los tres años anteriores al comienzo de la actividad.

Administraciones responsables

Viceconsejería de Educación y Universidades.
Servicio Canario de Empleo.

Indicadores

Jóvenes participantes en estudios de Formación Profesional.
Jóvenes beneficiarios de servicios de orientación laboral.
Jóvenes beneficiarios de servicios FCT.



7.3. Potenciación de la integración laboral de los egresados de las Universidades y de los Centros de FP canarios:

Es imprescindible facilitar a los jóvenes la oportunidad de adquirir experiencia laboral, rompiendo cuanto antes la barrera del acceso al primer empleo, desarrollando las actuaciones siguientes:

- a. Promocionar las actuaciones necesarias para favorecer la adquisición de experiencia laboral por los jóvenes recién titulados en las Universidades y los Centros de Formación Profesional canarios –de titularidad pública o privada– a través de las correspondientes relaciones laborales, mediante contratos de formación y en prácticas. Esta actuación se extiende a todos los residentes en Canarias, aún cuando sean egresados por otras Universidades y Centros de Formación Profesional.
- b. Promocionar las experiencias formativas de carácter no laboral en empresas impulsando los programas de prácticas de formación en alternancia a fin de completar con formación práctica la formación teórica que se imparte en la carrera universitaria o en la formación profesional.

Administraciones responsables

Universidades canarias a través de sus servicios de orientación.
 Viceconsejería de Educación y Universidades.
 Servicio Canario de Empleo.

Indicadores

Contratos realizados.

8. Objetivo estratégico: Apoyo a los opositores a determinados cuerpos de funcionarios del Estado.

El acceso de residentes en Canarias a determinados Cuerpos de funcionarios del Estado es esencial, entre otros aspectos, para lograr una estabilidad de las plantillas en nuestra Comunidad, a tal fin se procederá a:

Establecer una línea de ayuda a los opositores a determinados cuerpos de funcionarios del Estado, financiando parte del coste de preparación y ayudas de desplazamiento para concurrir a las pruebas selectivas. A título enunciativo, se mencionan los siguientes cuerpos: Inspectores de Trabajo, Abogados del Estado, Técnicos Comerciales y Economistas del Estado, Inspectores de Finanzas del Estado, Judicatura, Fiscales, etcétera.

Administraciones responsables

Servicio Canario de Empleo.

Indicadores

Residentes en Canarias ingresados en los cuerpos.

9. Objetivo estratégico: Apoyo a la contratación de residentes en Canarias por ONG´s dedicadas a la cooperación internacional.

La participación de la sociedad en las actuaciones desarrolladas por las Organizaciones no Gubernamentales es potenciada por los poderes públicos canarios, erigiéndose los proyectos subvencionados por el Servicio Canario de Empleo y demás órganos de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias como vía adecuada para la inserción laboral de residentes en Canarias, de modo que se adoptará la medida siguiente:

Priorizar en las convocatorias de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias de ayudas a ONG´s que se dediquen a la cooperación internacional aquellos proyectos en los que se incorpore el compromiso de contratación de residentes en Canarias, con al menos 3 años de residencia, para la realización de los proyectos de que se trate.

Administraciones responsables

Comisionado de Acción Exterior.
Secretarías Generales Técnicas.
Intervención General.
Servicio Canario de Empleo.



Indicadores

Residentes en Canarias contratados.

10. Objetivo estratégico: Mejora del acceso al empleo de determinados colectivos con especiales dificultades. Políticas de empleo vinculadas a la igualdad de oportunidades.

Los datos estadísticos sobre empleo nos arrojan cifras absolutas, pero detrás de esas cifras están personas con unos perfiles que nos permiten asociarlos en colectivos merecedores de atención preferente en el ámbito de nuestras políticas de formación y empleo; de ese análisis estadístico podemos deducir las siguientes prioridades desde el punto de vista de los grupos o colectivos preferentes:

- a. La población que se incorpora por vez primera a la actividad, que podemos identificar, con carácter general y aunque no siempre se corresponda con el factor edad, con la población activa juvenil.
- b. La población desempleada de larga duración, y entre ellos las personas con escasa o inadecuada cualificación.
- c. La población activa inmigrante.
- d. La población activa con discapacidad.
- e. La población femenina, especialmente las mujeres inactivas y desempleadas, de manera que se superen las diferencias de actividad, ocupación y paro en razón del sexo. Se prestará atención especial a las mujeres víctimas de violencia de género.
- f. La población en situación de exclusión o en riesgo de pasar a ella.

Estos colectivos vienen a coincidir sustancialmente con los que el artículo 5 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, califica como “colectivos prioritarios”: mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, afectados y víctimas del terrorismo y de la violencia de género, desempleados de larga duración, mayores de 45 años y personas con riesgo de exclusión social.

Es al enfrentarse con cada uno de estos colectivos cuando la política de empleo cobra, además de su innegable dimensión económica, una impronta de componente social y de realización personal del ciudadano que tiene, al menos, la misma importancia que aquélla. Por tanto, el establecimiento de discriminaciones positivas a favor de estos colectivos que tienen menores posibilidades de acceder al mercado laboral en condiciones de igualdad es necesario para conseguir una igualdad efectiva. Para actuar sobre estos colectivos merecedores de atención preferente, la política de empleo del Gobierno de Canarias actuará incidiendo en las causas que determinan los menores niveles de actividad u ocupación de cada uno de ellos, es decir, removiendo en lo posible las barreras que comúnmente determinan sus dificultades de obtención de empleo y permanencia en el mismo, reforzando los programas que ya se vienen desarrollando y creando otros nuevos que actúen precisamente sobre estas barreras.

Para actuar sobre estos colectivos merecedores de atención preferente, nos proponemos actuar incidiendo en las causas que determinan los menores niveles de actividad u ocupación de cada uno de ellos, es decir, removiendo en lo posible las barreras que comúnmente determinan sus dificultades de obtención y permanencia en el empleo, reforzando los programas que ya se vienen desarrollando y creando otros nuevos que actúen precisamente sobre estas barreras. Sin perjuicio de la descripción de colectivos que hemos indicado, debe dejarse constancia de que la optimización de los recursos e instrumentos al servicio de la política de empleo exige que también se articulen medidas especiales respecto de aquellos otros colectivos que, no constituyendo por su dimensión un colectivo amplio, posean características que hagan compleja su inserción laboral. Ya nos hemos ocupado en el objetivo estratégico referido a la mejora de la empleabilidad de los residentes en Canarias de las medidas en apoyo a la inserción laboral de los jóvenes, por lo que toca ahora hacer referencia a las medidas concernientes a los restantes colectivos, señalando que, con carácter general, se potenciarán los canales de información y asesoramiento a las empresas y oferentes de empleo sobre las modalidades de contratación y las distintas medidas de fomento a la contratación de personas pertenecientes a colectivos desfavorecidos:



10.1. Mejora de la empleabilidad de la población activa menos cualificada y de los colectivos ausentes del mercado de trabajo.

Respecto de este sector de población es necesario garantizarles la adquisición de las cualificaciones que les garanticen su inserción y permanencia en el mercado laboral y favorecer la incorporación al mismo de quienes están como inactivos, a cuyo efecto se adoptarán las medidas siguientes:

- a. Diseñar itinerarios personalizados de inserción y de programas de inserción laboral vinculados a los beneficiarios de la prestación canaria de inserción, adoptando medidas para atender a la formación y cualificación de estos ciudadanos. En este sentido, por las Oficinas de Empleo se procederá a realizar entrevistas en profundidad a todas las personas pertenecientes a colectivos desfavorecidos demandantes de empleo para lograr su adecuada clasificación, como fase previa al diseño de sus itinerarios integrados de inserción y a una posterior intermediación laboral efectiva.
- b. Estimular el establecimiento de condiciones laborales que favorezcan la inserción y el mantenimiento del empleo para las personas mayores de 45 años, fomentando que las empresas contraten a trabajadores de más edad.

Administraciones responsables	
	Servicio Canario de Empleo.
Indicadores	
	Personas mayores de 45 años contratadas tras participar en alguna de las actuaciones señaladas.

10.2. Mejora de la empleabilidad de la mujer e incremento de la tasa de empleo femenina.

La convergencia en la tasa de ocupación entre hombres y mujeres es uno de los retos más relevantes de la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y, como en el resto de las políticas orientadas a la discriminación positiva de

colectivos, requiere actuaciones sobre las barreras que dificultan, de manera objetiva, dicha convergencia en materia laboral. Por ello, el objetivo de mejora de la empleabilidad de la mujer y de la tasa de empleo femenina implica actuar sobre varios ámbitos:

- a. Impulsar las políticas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal, en los términos señalados en el objetivo estratégico 1.
- b. Desarrollar acciones para incrementar el nivel formativo de la población femenina en edad de trabajar. Se trata de facilitar a las mujeres que lo necesiten la adquisición de cualificaciones laborales mínimas, compensando la obsolescencia en la cualificación laboral y generando una discriminación positiva a favor del acceso de la mujer a la ocupación, especialmente en el colectivo de mujeres con menor nivel educativo.
- c. Impulsar la demanda/oferta de servicios sustitutivos de tipo doméstico a fin de potenciar el autoempleo en ese tipo de actividades, facilitando el desarrollo de iniciativas empresariales en este tipo de actividades y favorecer la demanda de este tipo de servicios.
- d. Desarrollar programas específicos de atención al desarrollo de líneas de inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.
- e. Priorizar en las convocatorias de ayudas y subvenciones realizadas por el Servicio Canario de Empleo aquellos proyectos que impliquen la contratación de mujeres en municipios con altas tasas de desempleo femenino. A tal fin, por los servicios de orientación y las Oficinas de Empleo se realizarán prospecciones para detectar las oportunidades reales de empleo para las mujeres.
- f. Detectar por las Oficinas de Empleo las buenas prácticas en el ámbito de la inserción laboral de las mujeres, a fin de su divulgación.
- g. Impulsar desde el Instituto Canario de la Mujer las acciones dirigidas a generar un cambio cultural en la sociedad en general y, en particular, entre las mujeres laboralmente inactivas a fin de fomentar su incorporación o reincorporación al mercado laboral.
- h. Reservar, en la medida de lo posible, un porcentaje de las plazas ofertadas en las políticas activas de empleo a mujeres; porcentaje que se determinará



en cada caso atendiendo a las condiciones del mercado de trabajo, de la oferta y de la demanda laboral.

Administraciones responsables	
Servicio Canario de Empleo. Instituto Canario de la Mujer.	
Indicadores	
Mujeres contratadas. Mujeres formadas.	

10.3. Mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad.

Los poderes públicos tienen la obligación de establecer los mecanismos necesarios para garantizar el derecho de las personas con discapacidad al desarrollo de una actividad profesional en condiciones de igualdad. Sin perjuicio de promover el empleo protegido, en el ámbito de los centros especiales de empleo, se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- a. Fomentar el teletrabajo.
- b. Optimizar el procedimiento de aprobación, gestión y seguimiento de las medidas alternativas a la contratación de discapacitados.
- c. Facilitar la incorporación de las personas con discapacidad al sistema ordinario de trabajo, especialmente a través del empleo con apoyo, entendiendo por tal el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo prestadas por preparadores laborales especializados, al objeto de facilitar su adaptación laboral y social.
- d. Mantener un registro especializado de personas desempleadas con discapacidad en cada una de las Oficinas de Empleo en el que se contendrán, por un lado, sus datos personales, capacidad para trabajar, limitaciones, necesidades de apoyo, características profesionales, experiencia, actitud ante el empleo, circunstancias personales y familiares, necesidades formativas, etcétera, y, por otro, las ocupaciones en las que estén más cualificados. Res-

pecto de este registro se han de observar escrupulosamente las previsiones contenidas en la normativa reguladora de la protección de datos.

- e. Priorizar en los pliegos de cláusulas administrativas de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias la adjudicación de los contratos a las empresas que tengan en su plantilla en un porcentaje superior al 2 % trabajadores con discapacidad.

Administraciones responsables

Servicio Canario de Empleo.
Secretarías Generales Técnicas.

Indicadores

Personas con discapacidad contratadas.

10.4. Mejora de la empleabilidad de los inmigrantes.

La inmigración ha supuesto un beneficio para nuestra economía, a la que aporta aspectos positivos, y es evidente que la principal motivación de la llegada de población inmigrante es la incorporación al mercado de trabajo, tratándose de una población mayoritariamente menor de 45 años y, por tanto, en edad laboral. La contribución de los inmigrantes al empleo y a nuestro crecimiento económico dependerá de su integración en el mercado laboral, y su inclusión social estará en función de aquélla, por ser el trabajo la fuente de satisfacción de las necesidades básicas del individuo, al tiempo que el espacio idóneo para la interrelación social y el contacto con la sociedad de acogida, por lo que en aras de un deber de solidaridad para con esas personas que llegan a nuestra Comunidad en busca de una vida digna y las circunstancias que caracterizan a este colectivo, se han de desarrollar las actuaciones siguientes:

- a. Desarrollar programas de intervención y de mediación que favorezcan la integración sociolaboral de los inmigrantes y emigrantes retornados, con asesoramiento, orientación jurídica, administrativa y laboral, tanto a través del Servicio Canario de Empleo como del fomento de la coordinación con otras administraciones y organizaciones que trabajen con estos colectivos.



- b. Desarrollar programas de atención especial a menores extranjeros, estableciendo programas mixtos de formación y empleo adaptados a sus respectivas culturas.
- c. Desarrollar programas de atención especial a las mujeres extranjeras inmigrantes.
- d. Fomentar la cooperación al desarrollo con el espacio geográfico de Africa cercano a nuestra Comunidad en particular para procurar mano de obra legalizada para trabajos estacionales mediante un sistema previo de selección y formación en el país de origen.
- e. Crear nuevos cauces para la integración de inmigrantes en el mercado de trabajo y, al mismo tiempo, asegurar la oferta de mano de obra adecuada a las necesidades productivas y empresariales, mediante actuaciones ordenadoras de la inmigración en origen, especialización para la atención de este colectivo y combinación e integración de aspectos profesionales y culturales en las acciones formativas.
- f. Con carácter transversal a la acción de gobierno, se impulsará el reconocimiento de las habilidades y destrezas del inmigrante para desarrollar tareas en sectores en los que se requiere mayor exigencia de personal cualificado.
- g. En la medida de lo posible, se ofrecerá a los desempleados con menos de tres años de residencia en Canarias antes de alcanzar un año de desempleo la participación en las políticas activas gestionadas por el Servicio Canario de Empleo, siempre que no hubieran accedido en ese período a un programa específico para inmigrantes.
- h. Desarrollar programas de formación y reinserción de inmigrantes a sus países de origen.
- i. Potenciar la presencia de empresas canarias en los países de la costa africana.

Administraciones responsables

Comisionado de Acción Exterior.
 Viceconsejería de Bienestar Social e Inmigración.
 Servicio Canario de Empleo.

Indicadores

Personas inmigrantes contratadas.

Personas inmigrantes reinsertadas en sus países de origen.

10.5. Mejora de la empleabilidad de los parados de larga duración.

La atención especial a quienes están en una situación de paro con larga duración se realizará a través de las siguientes medidas:

- a. Establecer ayudas al transporte para desempleados seleccionados para una oferta de empleo gestionada en las oficinas del Servicio Canario de Empleo.
- b. Vincular el cobro de la prestación por desempleo a la participación en acciones formativas o en políticas de formación y empleo para la recualificación y actualización profesional.
- c. Realizar acciones de asesoramiento y orientación que conduzcan a la creación de los itinerarios formativos de los trabajadores desempleados con medidas de apoyo a la búsqueda de empleo.
- d. Establecer líneas de financiación especial para iniciativas empresariales realizadas por personas mayores de 45 años afectadas por expedientes de regulación de empleo.
- e. Incorporar personas mayores de 45 años en situación de paro de larga duración a proyectos de aprovechamiento de su experiencia en proyectos de inserción laboral de jóvenes en determinados sectores, con atención especial a la agricultura.

Administraciones responsables

Servicio Canario de Empleo.

Indicadores

Personas desempleadas de larga duración contratadas.

Financiación concedida a iniciativas empresariales realizadas por personas mayores de 45 años.

10.6. Mejora de la empleabilidad de las personas en riesgo de exclusión.



Respecto de las personas cualificadas como en situación de exclusión o en riesgo de estarlo, se han de desarrollar actuaciones orientadas a lograr su integración laboral pues esa es la mejor vía para su reconocimiento social y para que alcancen su satisfacción personal, considerando, por tanto, que conseguir un acceso al mercado de trabajo despojado de toda forma de discriminación es un paso imprescindible para fomentar la cohesión social, se desarrollarán las actuaciones siguientes:

- a. Priorizar en la convocatorias del Servicio Canario de Empleo aquellos proyectos en los que se atienda a la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión social.
- b. Establecer medidas de fomento a la contratación de colectivos específicos, como exreclusos, extoxicómanos, etcétera.
- c. Establecer un plus en determinadas deducciones fiscales vinculadas al empleo para parados de más de 55 años.
- d. Establecer incentivos a las empresas que contraten a personas incluidas en estos colectivos.

Administraciones responsables

Viceconsejería de Bienestar social.
 Servicio Canario de Empleo.
 Dirección General de Tributos.

Indicadores

Personas en riesgo de exclusión social contratadas.

11. Objetivo estratégico: Detección de nuevos yacimientos de empleo.

Los nuevos yacimientos de empleo satisfacen un doble objetivo pues, por una parte, constituyen una oportunidad para crear empleo, y, por tanto, paliar el desempleo; y, por otra parte, sirven para cubrir nuevas necesidades sociales actualmente parcialmente atendidas o sin atender, por lo que los poderes públicos han de aprovechar esa oportunidad para corregir la situación y convertirse en activos pro-

motores de ocupación mediante el fomento de los nuevos yacimientos de empleo satisfaciendo nuevas necesidades sociales. El Informe “Iniciativas locales de desarrollo y empleo” de la Comisión Europea agrupó las actividades que constituyen los nuevos yacimientos de empleo agrupándolas en cuatro categorías según el tipo de servicio: los servicios de la vida diaria (servicios a domicilio, cuidado de los niños, tecnologías de la información y de la comunicación, ayudas a los jóvenes en dificultad y la inserción); servicios de mejora del marco de vida (mejora de la vivienda, seguridad, transportes colectivos locales, revalorización de los espacios públicos urbanos, comercios de proximidad); servicios culturales y de ocio (turismo, sector audiovisual, valorización del patrimonio cultural, desarrollo cultural local); y servicios de medio ambiente (gestión de los residuos, gestión del agua, protección y mantenimiento de las zonas naturales y control de la contaminación). No se trata, evidentemente, de una lista cerrada, pudiendo actualmente añadirse a los mismos los servicios de mediación y asesoramiento en la resolución de conflictos, la prevención de riesgos laborales y la gestión de la energía, por lo que desde el Servicio Canario de Empleo ha de realizarse sistemáticamente una búsqueda de nuevos yacimientos de empleo, a fin de adaptar sus políticas a la cobertura de los puestos de trabajo que en los mismos se puedan generar, al tiempo que ha de apoyarse especialmente este tipo de actividades por su mayor potencialidad en la generación de empleo futuro en nuestro mercado laboral. Especial atención merece la entrada en vigor y desarrollo de la Ley de Dependencia, que hará surgir un sector de servicios personales de cuidado doméstico y de atención a personas dependientes que, hasta el momento, no está suficientemente desarrollado y que, además, normalmente se vincula a la economía sumergida y la informalidad, lo que demanda una actuación específica para erradicar estas irregularidades. Inicialmente cabe identificar las siguientes actuaciones respecto de los nuevos yacimientos de empleo:

- a. Establecer protocolos de colaboración con las Administraciones municipales para impulsar el desarrollo de una red formal, con participación de agentes públicos y privados, de servicios de apoyo a las personas, con especial atención a las figuras de autoempleo, especialmente en el ámbito de la economía social.



- b. Establecer como prioritarias en las convocatorias de ayudas y subvenciones las empresas que desarrollen sus actividades en los ámbitos seleccionados como nuevos yacimientos de empleo y que adquieran compromisos de contratación para esos ámbitos.
- c. Impulsar con las Corporaciones Locales y los agentes sociales el desarrollo de planes dirigidos a la inserción en nuevos yacimientos de empleo de colectivos específicos de demandantes de empleo con especiales dificultades de colocación.
- d. Desarrollar estudios de mercado para identificar actividades económicas emergentes o formas de innovación de las actividades tradicionales, así como la detección de huecos productivos y de recursos ociosos o infrautilizados.

Administraciones responsables	
	Consejería de Economía y Hacienda. Servicio Canario de Empleo. Cabildos. Ayuntamientos.
Indicadores	
	Puestos de trabajo creados en los nuevos yacimientos de empleo.

12. Objetivo estratégico: Apoyo al desarrollo local.

Se ha insistido reiteradamente a lo largo de la presente Estrategia en la importancia de adaptar la definición de las políticas de empleo a las características de los mercados locales de empleo que cabe distinguir en nuestra Comunidad pues las diferencias económicas y sociales de cada isla y comarca exige definir estrategias de desarrollo para cada una de ellas, combinando adecuadamente los esfuerzos de la iniciativa privada y de las administraciones públicas, asumiendo sus respectivas cuotas de corresponsabilidad los actores sociales y económicos y las entidades locales. En este sentido, al tratar de la modernización del Servicio Canario de Empleo se expondrá en detalle el papel que han de jugar los Consejos Insulares de Formación y Empleo, y, sin perjuicio de ello, exponemos a continuación las medidas que, en el ámbito del apoyo al desarrollo local, impulsan la empleabilidad:

- a. Contribuir por el Servicio Canario de Empleo al sostenimiento financiero de las Agencias de Desarrollo Local, creando, al mismo tiempo, un espacio de relación entre las Agencias de Desarrollo Local y las Oficinas Locales de Empleo a fin de prestar adecuadamente los servicios de intermediación y de promoción y apoyo al desarrollo económico.
- b. Impulsar la figura del Agente de Desarrollo Local, a través de programas específicos de formación y de la coordinación de su actividad desde el Servicio Canario de Empleo.
- c. Fomentar los programas de colaboración del Servicio Canario de Empleo con las Corporaciones Locales canarias a fin de subvencionar la contratación de trabajadores desempleados para la ejecución de obras y servicios de interés general y social como medio de adquisición de experiencia y práctica profesional y la mejora de la ocupabilidad que faciliten su inserción laboral.
- d. Establecer protocolos de coparticipación de las Corporaciones Locales en la selección del personal a contratar en los citados programas de colaboración social así como de seguimiento y evaluación por el Servicio Canario de Empleo de las actividades desarrolladas por el personal contratado.
- e. Apoyar por el Servicio Canario de Empleo a las iniciativas locales que contribuyan a la generación de empleo, con especial atención a las actuaciones dirigidas a crear escenarios propicios para el asentamiento de iniciativas emprendedoras y para aprovechar al máximo las oportunidades que ofrece el ámbito local para la generación de actividad productiva y, por tanto, de empleo estable.
- f. Apoyar al desarrollo por las Corporaciones locales de campañas de promoción para atraer inversiones y potenciar la implantación de pequeñas empresas.

13. Objetivo estratégico: Apoyo a nuevas formas de organización del trabajo.



Las medidas que desde la Administración dan mayor impulso a la creación de empleo por parte de las empresas son las ayudas directas a las mismas, por la vía, fundamentalmente, de la intervención sobre las cotizaciones a la Seguridad Social, materia que, como es sabido, es competencia del Estado, a las que cabe añadir aquellas relativas a la modernización de los sistemas de protección social y la preservación de la salud de la población activa, sin desdeñar las medidas orientadas a mejorar la eficiencia administrativa. Con esta limitación en cuanto a sus posibilidades de intervención, el Gobierno de Canarias considera que, en el marco de la presente Estrategia de empleo, ha de hacerse una apuesta decidida por la estabilidad en el empleo, como elemento de productividad de la empresa, por lo que, desde el respeto a la autonomía de las partes que son, en definitiva, las que han de pactar acuerdos sobre compromisos de reducción de la temporalidad y sobre reordenación del tiempo de trabajo que facilite la conciliación de la vida laboral y personal, ha de fomentarse el recurso por el Estado a los incentivos que fomenten el incremento de la estabilidad en el empleo, dirigidos a las empresas y sectores que lleguen a acuerdos en este sentido en el marco de la negociación colectiva, a cuyo fin se solicitará del Estado que lleve a cabo en nuestra Comunidad las actuaciones siguientes:

- a. Fomentar la conversión de la contratación de duración determinada en contratación indefinida.
- b. Incentivar la contratación a tiempo parcial como alternativa aparte de la contratación temporal, como herramienta de conciliación entre vida profesional y familiar y por su capacidad funcional para gestionar de forma más eficiente el tiempo de trabajo en la empresa.
- c. Incentivar la contratación indefinida a tiempo parcial.
- d. Incentivar la contratación de fijos discontinuos como alternativa aparte de la contratación temporal en aquellas actividades o sectores sujetos a estacionalidad.
- e. Fomentar el contrato de relevo a fin de dar continuidad y no perder la profesionalidad y facilitar el rejuvenecimiento de las plantillas.
- f. Incentivar la contratación en colectivos de exclusión social mediante la reducción de las cotizaciones.

- g. Proponer el establecimiento de un sistema de bonificaciones en las cotizaciones por accidentes laborales y enfermedades profesionales de la seguridad social a aquellas empresas que consigan reducir los índices de siniestralidad por debajo de los índices del sector como medio de acercarnos a los ratios de siniestralidad de la Unión Europea.







ADAPTABILIDAD





ADAPTABILIDAD: Impulso del desarrollo empresarial y mejora del capital humano.

En un mundo cada vez más globalizado como en el que nos encontramos, el aprendizaje a lo largo de la vida es fundamental para la adecuada transición a una economía y una sociedad basada en el conocimiento. Mejorar la adaptabilidad de los trabajadores y su cualificación profesional se traduce en la capacidad de readaptar profesionalmente a los trabajadores canarios, con especial atención a aquellos sectores que presentan mayores dificultades, así como a las personas en riesgo de perder su actual empleo y a quienes carecen de una formación básica suficientemente sólida que les permita la propia readaptación. La línea de actuación será en este caso facilitar el acceso a las acciones de formación de todos los trabajadores (ocupados y desempleados), sin discriminación por razón alguna, desarrollando un plan de becas y ayudas que facilite dicho acceso a los trabajadores en situación de desempleo, compensando los gastos derivados del transporte y, en definitiva, a los colectivos con mayores dificultades, promoviendo en especial, las acciones formativas relacionadas con las tecnologías de la información y de la comunicación.

Como ya señalamos, la adaptabilidad despliega también sus efectos respecto de las empresas y que, en el ámbito estricto del empleo, se concreta en el fomento de la emprendeduría, reforzando nuevas vocaciones empresariales, creando un entorno empresarial favorable y mejorando los canales de apoyo en los diversos ámbitos a los nuevos emprendedores.

Trataremos a continuación, y por separado, cada uno de estos ámbitos de la adaptabilidad.



A) ADAPTABILIDAD DE TRABAJADORES. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:

1. Objetivo estratégico: Contenidos transversales de las ofertas formativas.

Para potenciar determinados contenidos transversales la oferta formativa, en especial, la vinculada a los Certificados de Profesionalidad, podrá incluir módulos transversales como los relativos a las Tecnologías de la Información y de la Comunicación, idiomas, trabajo en equipo, orientación profesional, prevención en riesgos laborales y otras materias transversales que se contemplen dentro de las directrices marcadas por la Unión Europea, por el Estado o por la Comunidad Autónoma.

A fin de potenciar la formación en la prevención de riesgos laborales, se incorporará como materia básica en las ofertas formativas el módulo de prevención de riesgos laborales, con especial atención a las ofertas dirigidas a colectivos especialmente sensibles, de mayor riesgo. Asimismo, se prestará atención a los contenidos relativos a salud en el trabajo. En todo caso, se adaptarán estos módulos transversales al objeto y duración de los cursos.

Administraciones responsables

Servicio Canario de Empleo.
Dirección General de Trabajo.

Indicadores

Módulos transversales incluidos en la oferta formativa.
Personas formadas en módulos de prevención.

2. Objetivo estratégico: Territorialización de la oferta formativa.

En aplicación al ámbito de la formación para el empleo del criterio de territorialización de las actuaciones en materia de empleo que se ha expuesto en su lugar, se desarrollarán las siguientes medidas:

- a. Impulsar la adaptación de la oferta formativa a las perspectivas de los mercados locales de empleo, facilitando el acceso a la misma en el propio territorio del respectivo mercado.
- b. Coordinar el diseño de la oferta formativa con las organizaciones empresariales más representativas de Canarias y con las asociaciones empresariales con implantación en las respectivas islas y/o comarcas a fin de identificar los sectores con dificultades de contratación y desarrollar fórmulas de formación con compromiso de contratación.
- c. Adaptar el diseño de la oferta formativa a las peculiaridades de la economía canaria, a partir de la consideración de que su tejido empresarial está integrado mayoritariamente por pequeñas empresas.

Administraciones responsables

Servicio Canario de Empleo.

Indicadores

Número de Actuaciones por localidad.

3. Objetivo estratégico: Planificación anual de las convocatorias.

Las convocatorias públicas de subvenciones constituyen el instrumento a través del cual se concretan las actuaciones con las que, desde el Servicio Canario de Empleo se quiere dar respuesta a las necesidades de formación-cualificación de los trabajadores a raíz de las necesidades formativas detectadas en los correspondientes estudios que sobre el mercado laboral canario se realicen. Por ello, se debe elaborar un plan de convocatorias que responda al mapa de recursos y necesidades y a itinerarios integrados de formación, con la siguiente agrupación:

- a. Formación de Oferta:
 - Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados.
 - Acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados.



- Programas específicos para la formación de personas con necesidades formativas especiales o que tengan dificultades para su inserción o re-
cualificación profesional.
 - Acciones formativas que incluyan compromisos de contratación dirigidos
prioritariamente a desempleados.
- b. Formación en Alternancia con el Empleo:
- Acciones formativas de los contratos para la formación.
 - Programas públicos de formación y empleo.
- c. Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación:
- Acciones de investigación e innovación.
 - Acciones para la elaboración y experimentación de productos.
 - Acciones para la evaluación de la formación profesional.
 - Acciones de promoción y difusión.
 - Acciones de información, acompañamiento y orientación.

Asimismo, se elaborará un calendario anual de convocatorias a fin de que los interesados dispongan de la información relativa a las fechas en que previsiblemente se abrirán los plazos de presentación de solicitudes a las distintas convocatorias del Servicio Canario de Empleo.

Administraciones responsables

Servicio Canario de Empleo.

Indicadores

Número de convocatorias públicas de subvenciones adaptadas a las agrupaciones.
Número de personas formadas, por colectivos, por edades, por sexo, etcétera.

4. Objetivo estratégico: Seguimiento, evaluación y control de las convocatorias.

En el nuevo subsistema de Formación Profesional para el Empleo, las actuaciones de evaluación, seguimiento y control desempeñan un papel de gran importancia en la doble vertiente del estudio del desarrollo de las diferentes actuacio-

nes y de la incorporación de las medidas correctoras que se precisen. Las tareas a desarrollar para alcanzar este objetivo serán las siguientes:

- a. Elaboración de un plan de seguimiento, evaluación y control de cada convocatoria.
- b. Elaboración de una ficha de objetivos previsiblemente alcanzables por convocatoria a implementar por el OBECAN para su seguimiento.
- c. Desarrollo de una aplicación informática para el seguimiento, evaluación y control de todas las actuaciones de gestión directa del Servicio Canario de Empleo, así como el correspondiente seguimiento de las incidencias que se detecten.
- d. Elaboración de un plan anual de seguimiento, evaluación y control de la Formación de Demanda a través de la aplicación de la Fundación Tripartita.

Administraciones responsables

Servicio Canario de Empleo.

Indicadores

Número de actuaciones de seguimiento, evaluación y control.

5. Objetivo estratégico: Dignificar la condición del destinatario de la formación.

A diferencia de lo que sucedía en nuestro Archipiélago hace no muchos años, cuando muchos ciudadanos se veían abocados a dejar sus estudios en edades tempranas para trabajar toda la vida, actualmente la formación es un proceso continuo que se desarrolla a lo largo de toda la vida para alcanzar la cualificación, el reciclaje y la adaptación profesional. La incorporación a ese proceso es la mejor garantía para integrarse y permanecer en el mercado laboral pues los colectivos más cualificados son los que lo van copando, por lo que es necesario dignificar la condición del destinatario de la formación, destruyendo el mito que a veces se mantiene en la sociedad de que la formación para el empleo está destinada a sectores marginales de la población.



En este sentido, además de las acciones orientadas a la difusión de la oferta formativa, que se expondrán en su momento, es necesario destacar que el ciudadano adquiere su formación a través del aprendizaje, pero también a través de su experiencia laboral, en la que obtiene un conjunto de competencias que deben ser reconocidas y acreditadas; por ello, es necesario que afloren y se valoren los conocimientos acumulados a través de las actuaciones siguientes que servirán, además, para dar valor al esfuerzo formativo que cada ciudadano realiza:

- a. Establecimiento del Carné por puntos como un mecanismo de aval y reconocimiento de la formación adquirida y de la experiencia laboral, incorporando a través del mismo los siguientes datos del formado:
 - Valoración de la experiencia a través de los años de contrato.
 - Valoración de la formación adquirida tanto reglada (Administraciones educativas), como ofertada por la Administración laboral como la no formal alcanzada por otras vías.
 - Valoración de idiomas.
 - Valoración del permiso de conducir.
 - Valoración de la impartición de formación.

El carné por puntos irá acompañado de un número de identificación único que le permitirá al interesado el acceso a un portal específico para la impresión de estos méritos avalado por la Administración.

La puntuación, en cada momento, podría servirle como elemento de valoración en las condiciones en que se determinen.

- b. Normalizar y crear el Registro Canario de Formación para el Empleo.
- c. Recibir información sobre la oferta formativa vía mensaje a móvil, teléfono, correo electrónico, correo ordinario, presencial en las Oficinas de empleo, a través del 012, o del portal Web.

- d. Posibilitar la preinscripción en las acciones formativas vía mensaje a móvil, teléfono, correo electrónico, correo ordinario, presencial en las Oficinas de empleo, a través del 012, o del portal Web.

Administraciones responsables

Servicio Canario de Empleo.

Indicadores

Número de documentos expedidos.

Número de actuaciones realizadas.

6. Objetivo estratégico: Impulso de las becas y ayudas a la formación.

Las becas y las ayudas destacan como un elemento importante de apoyo a la formación de las personas en desempleo. Para los colectivos más desfavorecidos, como las personas con discapacidad, las becas son un elemento que les sirve de aliciente para acudir a la formación, pues reciben una ayuda económica que les permite mejorar su situación durante la realización del curso. Por otro lado, las ayudas al transporte, alojamiento y manutención permiten sufragar una serie de gastos extras que se originan como consecuencia de los desplazamientos y de la distancia desde el lugar de residencia hasta los centros de formación. Por ello, se debe arbitrar medidas que permitan agilizar el pago de este tipo de ayudas a la formación y que los destinatarios las reciban en diferentes momentos del curso y no al finalizarlo, cuando ya se han originado muchos gastos sufragados por los alumnos, realizándose las actuaciones siguientes:

- a. Normalización del sistema canario de becas y ayudas a la formación.
- b. Establecimiento de las condiciones para la concesión de las ayudas de conciliación.
- c. Mejorar la gestión de las becas y ayudas agilizando los procedimientos de tramitación.



Administraciones responsables

Servicio Canario de Empleo.

Indicadores

Número de beneficiarios por tipo de ayuda o beca.

7. Objetivo estratégico: impulso de las prácticas no laborales.

La realización de prácticas no laborales en empresas tiene, para los alumnos que las realizan, indudables beneficios en tanto que permite ponerles a prueba con los conocimientos adquiridos durante el curso, les ofrece la posibilidad de conocer el mundo laboral y de ser conocido en éste, así como de obtener experiencia profesional, convirtiéndose en ocasiones en una puerta para obtener un empleo en la empresa donde se realizan las prácticas o en otras relacionadas con la misma y es, además, un forma ideal de mejorar el currículum vital. De ahí que impulsar la realización de prácticas no laborales por parte de los alumnos sea una de las actuaciones más destacadas del Servicio Canario de Empleo, para lo que se realizarán las actuaciones siguientes:

- a. Establecimiento de un Convenio marco del Servicio Canario de Empleo con la Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes.
- b. Impulso de Convenios marcos del Servicio Canario de Empleo con las organizaciones implicadas en el desarrollo de las prácticas no laborales.
- c. Creación del registro de empresas colaboradoras para la realización de las prácticas no laborales.
- d. Diseño de una campaña de captación directa de empresas.
- e. Normalización de las ayudas a la colaboración en el desarrollo de prácticas.
- f. Establecimiento del "Premio a la inserción" por la realización de prácticas derivadas de cursos de formación profesional para el empleo, con una distinción anual a las empresas de mayor inserción y calidad de la misma y otra que conllevará mérito puntuable durante varias convocatorias a las entidades de formación relacionadas, con un premio para los centros integrados y otro para los centros colaboradores.

Administraciones responsables

Servicio Canario de Empleo.

Indicadores

Iniciativas realizadas.

Número de alumnos en prácticas no laborales.

8. Objetivo estratégico: Potenciación del Instituto Canario de las Cualificaciones Profesionales (ICCP).

El ICCP juega un doble papel de gran relevancia en relación a la cualificación de los trabajadores canarios pues, por un lado, deberá participar en la oferta formativa desarrollando el Sistema Canario de Cualificaciones Profesionales y el catálogo modular asociado, enfocadas ambas tareas a la definición de certificados de profesionalidad adaptados a las necesidades del mercado laboral canario; y, por otro, debe dinamizar el proceso de reconocimiento de las cualificaciones adquiridas por vías no formales, entre ellas, por la experiencia laboral. Con esas responsabilidades, el ICCP acometerá las actuaciones siguientes:

- a. Dotar al ICCP de los recursos materiales y humanos necesarios para avanzar en el desarrollo del Sistema Canario de Cualificaciones profesionales, su informatización y del correspondiente catálogo modular asociado.
- b. Facilitar la labor del ICCP de supervisión del Sistema Canario de Cualificaciones Profesionales.
- c. Promover su participación en la elaboración y actualización de los Certificados de Profesionalidad.
- d. Organizar los dispositivos de evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales con el apoyo de la red de centros integrados y de centros de formación profesional.
- e. Colaborar en la definición del modelo de orientación profesional de ambos subsistemas.



- f. Participar en la difusión del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo promoviendo jornadas, charlas, conferencias, etcétera; y elaborando materiales como guías o dípticos.
- g. Incorporar físicamente el ICCP al Servicio Canario de Empleo a fin de mejorar la coordinación de las tareas, facilitar los recursos humanos y materiales que el Instituto no posee para realizar determinadas tareas y propiciar su participación en la planificación de la formación.

Administraciones responsables
Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes. Servicio Canario de Empleo.
Indicadores
Número de actuaciones realizadas.

9. Objetivo estratégico: Potenciación de la red de Centros colaboradores del Servicio Canario de Empleo.

El Servicio Canario de Empleo desarrolla su función de formación a través de una compleja red de centros de diversa naturaleza y titularidad; la potenciación de las relaciones con los mismos es indispensable para alcanzar la eficiencia de las actividades formativas, reforzando el Servicio Canario de Empleo su papel de coordinador de tales actividades. Esa red está integrada por los siguientes centros:

9.1. Universidades Canarias.

Los Centros universitarios requieren de actuaciones de apoyo con objeto de mejorar la preparación de los egresados universitarios y la de los alumnos de los últimos años de carrera, a fin de que adquieran formación complementaria no incluida en sus estudios que les permitan acceder en mejores condiciones al mercado de trabajo o ser ellos mismos los creadores de empleo. Por ello, con la Universidad de La Laguna y la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria se realizarán las actuaciones siguientes:

- a. Formalizar Convenios con las Fundaciones Universitarias para la mejora de la empleabilidad de los estudiantes que han finalizado sus estudios o están en los últimos años de carrera.
- b. Difundir a través de jornadas u otros medios las actuaciones en el seno de las Universidades.
- c. Convocar anualmente la distinción al mejor proyecto desarrollado.

Administraciones responsables

Servicio Canario de Empleo.
Universidades Canarias.
Fundaciones universitarias.

Indicadores

Número de actuaciones realizadas.

9.2. Centros Integrados de Formación Profesional.

La creación y consolidación de una Red de Centros Integrados de Formación Profesional en el ámbito de nuestra Comunidad nos permitirá disponer de un recurso flexible para el desarrollo de las diferentes programaciones. La Red de Centros Integrados debe responder a las necesidades de formación-cualificación demandadas por los trabajadores y por el mercado laboral. Las actuaciones que se realizarán con respecto a los Centros Integrados serán las siguientes:

- a. Poner en marcha un proyecto piloto entre las administraciones competentes que sirva para experimentar la convivencia de ambos subsistemas y para la puesta en marcha de la Red de Centros Integrados.
- b. Impulsar la coordinación entre las diferentes administraciones para la creación de la Red de Centros Integrados de Formación Profesional como apoyo a la red de centros de Formación Profesional existentes.
- c. Apoyar la creación de los Centros Integrados de Formación Profesional privados, en especial, aquellos que puedan dar respuesta territorial, intersectorial y/o sectorial donde la administración no disponga de los recursos idóneos.



- d. Dotar a los Centros Integrados, en general, de recursos para impartir cualificaciones profesionales vinculadas a certificados de profesionalidad.
- e. Potenciar los Centros Integrados como agentes de orientación laboral.
- f. Promover la participación de los Centros Integrados en el reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias profesionales.
- g. Convocar una distinción anual para aquel centro integrado que logre mayor valoración en la gestión integral de la formación.

Administraciones responsables

Consejería de Educación, Universidades, Cultura Deportes.
 Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentación.
 Consejería de Presidencia, Justicia y Seguridad.
 Consejería de Turismo.
 Servicio Canario de Empleo.

Indicadores

Número de centros de la Red por tipo y naturaleza.

9.3. Centros Nacionales de Formación Profesional Ocupacional.

Los Centros Nacionales de Formación Profesional Ocupacional se convertirán en los futuros Centros de Referencia Nacional para determinadas familias profesionales, como instrumentos para las actuaciones siguientes:

- a. Dotar a los Centros Nacionales de Formación Profesional Ocupacional de la infraestructura necesaria y adecuada al desarrollo de sus respectivas familias profesionales, así como de la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo.
- b. Apoyar los planes nacionales de formación docente en las correspondientes familias profesionales. En este ámbito se ha de facilitar y promover la formación de los docentes canarios en las actuaciones programadas a nivel del Estado en los diferentes Centros Nacionales y también se ha de facilitar y promover la formación de los docentes del resto del Estado en las actuaciones programadas por nuestros centros nacionales en sus correspondientes familias profesionales.

- c. Impartir la formación metodológica para los docentes de la Formación Profesional para el empleo. Se prestará especial atención a los cursos de introducción a la metodología, la evaluación y las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC), y se diseñarán dos planes: Por una parte, el plan canario de formación inicial docente con actuaciones presenciales, mixtas y/o a distancia sobre introducción metodológica para docentes, actualización metodológica para docentes expertos, evaluación, recursos metodológicos, usos de las TIC en el aula, etcétera, y, por otra parte, el plan canario de formación continua docente con actuaciones presenciales, mixtas y/o a distancia y con igual contenido.
- d. Apoyar la elaboración y revisión de los certificados profesionales de las familias de referencia, con especial atención a la adaptación de los mismos a las especificidades de nuestro mercado de trabajo.
- e. Reconducir los Centros Nacionales de Formación Ocupacional hacia Centros Integrados de Formación Profesional en sus correspondientes familias profesionales.

A la vista de las nuevas funciones asignadas a estos Centros, se realizará la oportuna difusión de las mismas.

Administraciones responsables	Servicio Canario de Empleo. Centro Nacional de Formación Ocupacional de Los Realejos. Centro Nacional de Formación Ocupacional de Las Palmas.
Indicadores	Actualizaciones realizadas. Docentes formados y/o actualizados.

9.4. Centros Colaboradores del Servicio Canario de Empleo.

Los Centros Colaboradores del Servicio Canario de Empleo desarrollan un importante papel en la formación profesional para el empleo, en tanto que en los



mismos se imparte esa formación, por lo que desde el Servicio Canario de Empleo se realizarán, en apoyo a su trabajo, las actuaciones siguientes:

- a. Normalizar el procedimiento para su inscripción y acreditación como centros de formación profesional para el empleo que incluya procesos telemáticos.
- b. Propiciar la creación de nuevos centros o ampliación de los existentes en función de las especialidades que la administración laboral considere prioritarias:
 - Facilitando la inscripción y la acreditación en determinadas especialidades y en zonas que se determinen como de atención preferente.
 - Asignando directamente cursos de formación cuando se den las citadas situaciones.
 - Subvencionando gastos de inversión en los citados casos.
 - Subvencionando gastos de funcionamiento (contratación de personal).
- c. Establecer, cuando se den las condiciones que se determinen, los mecanismos para que formen parte de la red privada de centros integrados de formación profesional.
- d. Valorar la incorporación de los centros a mecanismos de certificación de calidad relacionada con la gestión integral de la formación.
- e. Promover y valorar la accesibilidad.
- f. Valorar la efectiva participación de los centros en la búsqueda y gestión de las prácticas no laborales en empresas de sus alumnos.
- g. Elaborar un plan de formación para los gestores de formación.
- h. Promover que sean agentes difusores de las políticas activas de empleo.
- i. Establecer una distinción anual para aquel centro que logre mayor valoración en la gestión integral de la formación, que se computará como mérito puntuable en las siguientes convocatorias. Esta distinción tendrá carácter insular.

Administraciones responsables

Servicio Canario de Empleo.

Indicadores

Inscripciones y acreditaciones realizadas.
Centros certificados en calidad y accesibilidad.

10. Objetivo estratégico: Desarrollo de la teleformación.

Las actuaciones de formación en un territorio insular como el nuestro y con una distribución poblacional y de los recursos tan diferentes requiere que se adopten medidas que hagan posible recibir formación en cualquier lugar, por lo que la teleformación destaca como un elemento ya eficazmente probado para suplir estas limitaciones. Pero, también, como un elemento que permite el acceso a la formación aún cuando ni la distancia ni la falta de recursos técnicos son un inconveniente, por lo que es necesario que se establezca como un instrumento que permita la formación en diferentes franjas horarias, dependiente tan solo de la disponibilidad de horario de los alumnos.

Otra de las ventajas de la teleformación es la posibilidad de realizar múltiples cursos a la vez, con la participación de muchos alumnos, la utilización de los materiales que sólo se elaboran una vez, el reducido coste de la formación en relación con el número de estudiantes una vez se dispone de los materiales, el diseño de una formación a la carta por parte de los alumnos de forma que puedan construirse su propio itinerario formativo o seguir el que se propongan. Por ello, se realizarán las actuaciones siguientes:

- a. Generación de una plataforma de teleformación.
- b. Promoción de acciones de teleformación y mixtas en las siguientes áreas:
 - Acciones no vinculados a certificados de profesionalidad.
 - Formación asociada a certificados de profesionalidad.
 - Formación complementaria:
 - Sensibilización en medio ambiente.
 - Prevención de Riesgos Laborales.
 - Promoción de la igualdad.
 - Orientación profesional.



- o Tecnologías de la Información y la Comunicación.
 - Formación docente.
- c. Promoción de la elaboración de materiales didácticos a través de las Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación.
- d. Facilitar el acceso a la teleformación mediante convenios del Servicio Canario de Empleo con los centros colaboradores, centros integrados, educativos,...
- e. Establecimiento del premio o distinción a los mejores contenidos didácticos.

Administraciones responsables	
	Servicio Canario de Empleo.
Indicadores	
	Iniciativas realizadas. Alumnos formados por teleformación.

11. Objetivo estratégico: Cualificación de los docentes de formación profesional para el empleo.

La formación del profesorado es uno de los pilares sobre los que se sustenta la calidad de la formación por lo que se promoverán mecanismos para mejorar la formación metodológica docente y su actualización, la formación específica y la normalización de la retribución docente, conforme a las actuaciones siguientes:

- a. Normalizar el registro docente estableciendo las condiciones de acceso a la base de datos de docentes o expertos docentes y de la pérdida o suspensión de la condición de docente.
- b. Elaborar un portal para el Docente. Base de datos interactiva de docentes y de expertos docentes.
- c. Diseñar planes anuales de formación inicial y de perfeccionamiento docente.
- d. Territorializar la oferta docente, impulsando, además, la adaptación de la oferta docente a las perspectivas de los mercados locales de empleo, facilitando el acceso a la misma en el propio territorio del respectivo mercado.

- e. Normalizar la retribución docente.
- f. Establecer la evaluación interna y externa de la acción docente.
- g. Establecer anualmente la distinción “Docentes del año”.
- h. Facilitar la participación conjunta de los docentes de ambos subsistemas en las acciones de formación programadas, en especial en las áreas de:
 - Formación Profesional Específica.
 - Formación metodológica y didáctica.
 - Formación en Tecnologías de la Información y de la Comunicación.
 - Sensibilización del medio ambiente.
 - Promoción de la igualdad.
 - Prevención de riesgos laborales.
- i. Establecer vías para el reconocimiento mutuo de la formación adquirida.
- j. Facilitar, en los términos que se acuerden, la participación del profesorado de formación profesional reglada en acciones de Formación de Profesional para el Empleo.
- k. Facilitar el uso de los Centros educativos en general, y en particular, el de la red de Centros del Profesorado para la realización de acciones de formación profesional para el empleo.

Administraciones responsables

Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes.
 Servicio Canario de Empleo.

Indicadores

Número de actuaciones realizadas.
 Docentes y expertos docentes registrados.
 Docentes y expertos docentes formados y/o actualizados.

12. Objetivo estratégico: Mejora de la gestión de la formación.

Los procesos derivados de la ejecución de la formación serán uno de los retos del futuro, en tanto que con su simplificación y mejora se reducirán considerablemente los tiempos de ejecución de una programación. Dentro de estos procesos destacan la justificación de las acciones, la posterior liquidación y la certificación



correspondiente, por lo que desde el Servicio Canario de Empleo se desarrollarán las actuaciones siguientes:

- a. Normalizar y simplificar el proceso de gestión de la formación, reduciendo los plazos y favoreciendo la liquidación instantánea de las acciones de formación realizadas, a tal efecto se elaborará un Manual de procedimientos para la formación de oferta.
- b. Normalizar un sistema de auditores externos.
- c. Normalizar los abonos anticipados con objeto de favorecer los procesos de justificación-liquidación.
- d. Eliminación de la prestación de garantías para determinados centros que superen una serie de criterios: experiencia avalada en la gestión de fondos, calidad en la gestión de los expedientes, celeridad en los trámites, calidad en la formación impartida, no haber sido sancionado con anterioridad, etcétera. En esos casos la exención de garantías conllevaría no abonar de forma anticipada más del 75 % de la formación asignada.
- e. Incorporación de uso de la firma digital por los centros en los procedimientos de gestión de la formación.

Administraciones responsables

Servicio Canario de Empleo.

Indicadores

Iniciativas realizadas.

13. Objetivo estratégico: Identidad de las ofertas formativas.

En relación a la identidad de las ofertas formativas, una de las actuaciones en las que se debe realizar especial énfasis es en la unificación de la misma en la oferta formativa programada del Servicio Canario de Empleo e impartida por los centros colaboradores. Otra de las actuaciones a realizar es el apoyo a la formación a través de campañas de publicidad como elemento que permita alcanzar el mayor número de personas informadas sobre dichas actuaciones de forma que se mejore el

número de participantes, por lo que se realizarán iniciativas de difusión respecto de las siguientes materias:

- a) Normalizar la publicidad de las diferentes actuaciones.
- b) Campañas de difusión de las diferentes actuaciones:
 - Formación para el Empleo.
 - Certificados de Profesionalidad.
 - Reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias.

y de las política activas de empleo:

- Formación.
- Orientación.
- Empleo.
- Promoción de la economía social.
- Fomento de la emprendeduría.
- c) Creación de paneles informativos de difusión de las PAE, del Fondo Social Europeo, etcétera para:
 - CNFPO.
 - Centros Integrados.
 - Centros Educativos.
 - Centros Colaboradores.
 - Oficinas de Empleo.
- d) Organización de un acto de entrega de premios o distinciones convocando un acto anual.

Administraciones responsables

Servicio Canario de Empleo.

Indicadores

Iniciativas realizadas.

14. Objetivo estratégico: Iniciativas de divulgación de la oferta formativa.



Una de las actuaciones en las que se debe realizar especial énfasis es el de la difusión de la oferta formativa programada por el Servicio Canario de Empleo como elemento que ha de permitir alcanzar el mayor número de participantes en la misma, por lo que se realizarán iniciativas de difusión respecto de las materias siguientes:

- a) Del Real Decreto de Formación para el Empleo.
 - Orden ministerial de Formación de Demanda.
 - Orden ministerial de Formación de Oferta.
 - Orden ministerial de Acciones de Apoyo y Acompañamiento a la Formación.
 - Orden ministerial de Formación en Alternancia con el Empleo.
- b) De los Certificados de Profesionalidad y de la formación modular asociada.
- c) De los dispositivos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias profesionales.
- d) De los Centros Integrados de Formación Profesional.
- e) De la orientación integral de la Formación Profesional.
- f) Jornadas con las Comisiones Técnicas de los Consejos Insulares de Formación y Empleo.

Administraciones responsables

Servicio Canario de Empleo.

Indicadores

Iniciativas realizadas.

B) FOMENTO DEL ESPÍRITU EMPRESARIAL:

En el área funcional de Desarrollo del Espíritu Empresarial y Adaptabilidad se incorporan el conjunto de acciones encaminadas a favorecer la adaptación de los trabajadores, empresas y empresarios así como el fomento del espíritu empresarial como herramienta generadora de nueva actividad económica y de empleo estable y de calidad.

El Gobierno de Canarias, teniendo en cuenta la planificación mencionada en la Introducción del presente documento, e incorporando las propuestas de los agentes económicos y sociales y de las Universidades Canarias ha elaborado un Plan de Fomento de la Emprendeduría en Canarias.

En el citado Plan se establecen las siguientes actuaciones distribuidas en 5 objetivos estratégicos. El primer objetivo estratégico sería el fomento del autoempleo y del espíritu emprendedor en Canarias; el segundo, el desarrollo de las capacidades y habilidades empresariales; el tercero, la mejora de la financiación para iniciativas empresariales; el cuarto, el desarrollo de un entorno favorable para la creación de empresas y, el último, la detección e impulso de oportunidades de negocio a desarrollar en y desde Canarias; cabría señalar otros factores que coadyuvan a fomentar la competitividad de nuestras empresas, pero los mismos forman parte de un Plan de medidas de reformas de nuestra economía con el que la presente Estrategia se relaciona íntimamente, tal es el caso de los servicios a las empresas, la incorporación de tecnología y la utilización de redes de telecomunicación. Pasamos a referirnos a continuación a los que son materia propia de esta Estrategia.

1. Objetivo estratégico: Fomento del autoempleo y del espíritu emprendedor.

La creación de empresas y de puestos de trabajo relacionados con formas de economía social y de empleo autónomo, como fuentes creadoras e impulsoras de empresas y, por tanto, generadoras de empleo, ha de estimularse adecuadamente desde los poderes públicos, acometiéndose las actuaciones siguientes:



- a. Potenciación de los valores y las competencias que favorecen el desarrollo del espíritu emprendedor en el sistema educativo, introduciendo contenidos transversales en los proyectos curriculares de Infantil, Primaria, Secundaria, Formación Profesional y en la Educación Universitaria en los que se fomenten los valores y las competencias que favorecen el comportamiento emprendedor y realizando, además, actos y foros como el día del emprendedor en los centros educativos.

Administraciones responsables

Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes.

Indicadores

Valoración del fomento del espíritu emprendedor en enseñanza primaria, secundaria y universitaria (% asignaturas y centros que incorporan unidades didácticas relacionadas con la Emprendeduría).

- b. Acercar el autoempleo como salida profesional a la sociedad canaria en general, y a los estudiantes en particular. En este sentido, se ha de facilitar información y formación sobre el autoempleo y sus ventajas en los centros de Secundaria, y en las universidades, realizar concursos entre centros, según nivel educativo, que premien las mejores ideas empresariales, de economía social o de autoempleo y apoyen su constitución y para la sociedad canaria en general crear un servicio de información sobre creación de empresas y autoempleo dentro del Servicio de Información del Gobierno de Canarias (teléfono 012) que le pueda derivar hacia los servicios especializados de apoyo al emprendedor.

Administraciones responsables

Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes.
Servicio Canario de Empleo.

Indicadores

Mejorar el índice de actividad emprendedora total y el índice de población activa autoempleada.

- c. Estimular la percepción positiva sobre la figura del empresario y el autoempleo en Canarias, desarrollando campañas específicas de promoción que favorezcan el comportamiento emprendedor, destacando los valores y las competencias del emprendedor e impulsando el desarrollo de modelos (libros, revistas, artículos, etc, sobre historia de emprendedores y sagas empresariales que han desarrollado su actividad en Canarias)

Administraciones responsables

Dirección General de Promoción Económica.
Servicio Canario de Empleo.

Indicadores

Porcentaje de población activa que considera que crear una empresa es una buena elección profesional.

- d. Potenciar el espíritu emprendedor de la mujer y la imagen positiva de la mujer emprendedora a través de foros de encuentro y redes que permitan conocer la experiencia de las mujeres emprendedoras, desarrollar cursos y talleres que fomenten los valores y competencias que favorezcan el espíritu empresarial entre las mujeres y desarrollar campañas promocionales que enfatizen los aspectos positivos de la mujer emprendedora.

Administraciones responsables

Instituto Canario de la Mujer.
Servicio Canario de Empleo.

Indicadores

Índice de actividad emprendedora femenina.

- e. Favorecer la inserción del migrante a través del autoempleo, facilitando información sobre autoempleo e impulsar la identificación de yacimientos de mercado relacionados con sus países de origen.

Administraciones responsables

Servicio Canario de Empleo.

Indicadores

Índice de actividad emprendedora de personas migrantes.



- f. Asegurar el acceso al autoempleo en igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad, facilitando información sobre autoempleo e impulsar la identificación de yacimientos de mercado relacionados con sus actividades económicas.

Administraciones responsables
Servicio Canario de Empleo.
Indicadores
Índice de actividad emprendedora de personas con discapacidad.

- g. Estimular el espíritu de empresa entre el colectivo de científicos y tecnólogos estableciendo convenios de colaboración con las Fundaciones Universitarias para el asesoramiento e información sobre creación de empresas a los equipos universitarios e impulsar la identificación de nichos de mercado relacionados con sus actividades económicas.
- h. Incentivar el autoempleo entre los jóvenes estableciendo en el IRPF una deducción en la cuota para el fomento del autoempleo de los jóvenes emprendedores, quienes tendrán derecho a aplicar una deducción en la cuota íntegra autonómica del IRPF durante los dos primeros ejercicios, siempre que acrediten tener su residencia fiscal en Canarias durante, al menos, los tres años anteriores al comienzo de la actividad.

Administraciones responsables
Dirección General de Tributos.
Indicadores
Aprobación de la deducción.

- i. Incentivar el autoempleo de las mujeres emprendedoras, quienes, siempre que acrediten su residencia en Canarias durante, al menos, los tres años anteriores, podrán aplicar durante los dos primeros ejercicios una deducción en la cuota íntegra autonómica del IRPF.

Administraciones responsables
Dirección General de Tributos.
Indicadores

Aprobación de la deducción.

- j. Apoyo a la creación de "empresas" que en sus fines fundacionales incorporen la gestión de la Formación de Demanda.
- k. Apoyo a empresas o a asociaciones de empresas que tengan por objeto rentabilizar los fondos de que dispongan como créditos de formación de Demanda.
- l. Apoyar la innovación en las empresas formando siete mil gestores de innovación para el fomento de la competitividad.

2. Objetivo estratégico: Desarrollo de las capacidades y habilidades empresariales.

- a. Mejorar la calidad de los planes de negocio de los emprendedores potenciales así como la percepción sobre la capacidad de elaboración y defensa de un plan de negocio, identificando carencias y necesidades formativas de los potenciales emprendedores para la elaboración de los planes de negocio y homogeneizar los servicios de asesoramiento que permitan al potencial emprendedor adecuarse a los parámetros que conforman el plan de negocio establecido y diseñar un programa de formación seguido por el futuro emprendedor.

Administraciones responsables

Servicio Canario de Empleo.

Indicadores

Porcentaje de planes de negocio tutorizados que se convierten en empresas.

Porcentaje de la población adulta que considera que tiene las habilidades necesarias para emprender.

- b. Estimular el desarrollo directivo y de gestión de los emprendedores, identificando las capacidades y habilidades empresariales para el desarrollo exitoso de una iniciativa emprendedora, facilitar asesoramiento y formación al emprendedor para mejorar sus conocimientos y habilidades empresariales y fomentar la participación activa de los emprendedores nuevos y consolidados en actividades formativas.



Administraciones responsables

Servicio Canario de Empleo.

Indicadores

Porcentaje de empresas que poseen proyectos de desarrollo de capacidades de gestión y directivas (formación y tutorización) que sobreviven.

- c. Impulso de los servicios de seguimiento y autorización de empresas, estableciendo una red de servicios de apoyo al emprendedor (Servicio Canario de empleo, Cámaras de Comercio, Industria y Navegación, Confederaciones empresariales, organizaciones sindicales, Fundaciones Universitarias, Agencias de Desarrollo Local, Asociaciones de Desarrollo Rural, etc.) que trabaje de forma colaborativa y proporcionarles sistemas de apoyo. Motivar a los emprendedores para que acudan a los servicios de creación de empresas y elaborar una guía de seguimiento de proyectos emprendedores.

Administraciones responsables

Servicio Canario de Empleo.

Indicadores

Porcentaje de empresas tuteladas en los servicios de creación de empresas y seguimiento que sobreviven.

- d. Formar y motivar a los profesionales, técnicos y asesores relacionados con el emprendedor en cualquiera de los servicios que conforman la red de servicios de apoyo al emprendedor, desarrollando un plan formativo para los mismos e impulsando la cooperación, la creación y transferencia de conocimiento entre los técnicos, profesionales y asesores en materia de creación de empresas.

Administraciones responsables

Servicio Canario de Empleo.

Indicadores

Porcentaje de profesionales, técnicos y asesores participantes en el programa de formación.

3. Objetivo estratégico: Mejora de la financiación para iniciativas empresariales.

- a. Facilitar el acceso de los emprendedores a la financiación bancaria en condiciones competitivas, reforzando el sistema de garantía recíproca y negociar acuerdos con entidades financieras para ampliar sus líneas de microcréditos actuales hacia otros perfiles de emprendedores, en especial jóvenes titulados, y tratar con entidades financieras el diseño de préstamos participativos para proyectos innovadores y de elevados períodos de maduración.

Administraciones responsables

Dirección General del Tesoro y Política Financiera.

Indicadores

Evolución del % de financiación ajena utilizado por las empresas de nueva creación respecto al pasivo total.

- b. Potenciar los sistemas públicos de capital-riesgo de Canarias, con especial atención a las actuaciones de la Sociedad de Desarrollo Económico de Canarias (SODECAN) y creando un fondo de capital semilla en colaboración con los ayuntamientos para acercar el capital-riesgo a pequeños proyectos a través de las agencias de empleo y desarrollo local. Informar y formar a los potenciales emprendedores y a los agentes implicados en su asesoramiento, de las ventajas del capital-riesgo

Administraciones responsables

Dirección General del Tesoro y Política Financiera.

Dirección General de Promoción Económica.

Indicadores

Volumen total de fondos aportados por el sistema de capital-riesgo público.

- c. Impulsar la creación de sistemas de capital-riesgo privados que permitan la canalización de los recursos que las empresas han dotado a la Reserva para Inversiones en Canarias (RIC), favoreciendo la creación de un fondo de capi-



tal-semilla de carácter privado para canalizar los fondos de la RIC hacia nuevos proyectos empresariales innovadores

Administraciones responsables

Dirección General del Tesoro y Política Financiera.
 Dirección General de Promoción Económica.
 Dirección General de Tributos.

Indicadores

Volumen total de fondos RIC aportados por el sistema de capital-riesgo privado.

- d. Diseño de un sistema de ayudas integrado y eficaz que aporte recursos a las empresas de nueva creación, creando un sistema unificado de ayudas del Gobierno de Canarias para la creación de nuevas empresas y difundir el sistema unificado de ayudas entre los emprendedores y emprendedores potenciales.

Administraciones responsables

Consejería de Empleo, Industria y Comercio.
 Consejería de Economía y Hacienda.

Indicadores

Valoración de los programas de subvenciones del gobierno de Canarias de ayudas directas al emprendedor.

- e. Incentivar el papel del inversor informal en Canarias, regulando el fenómeno de la inversión informal en Canarias e incentivando la inversión informal reconociendo el importe de las ayudas prestadas en el IRPF de los inversores, acciones que se complementarán difundiendo el papel del inversor informal en Canarias.

Administraciones responsables

Dirección General de Promoción Económica.

Indicadores

Crecimiento del volumen de fondos de inversión informal.

- f. Facilitar la materialización de la Reserva para Inversiones en Canarias en puestos de trabajo directamente relacionados con la inversión, en los términos previstos en el artículo 27.4.b) de la Ley 19/1994.

Administraciones responsables

Dirección General de Tributos.

Indicadores

Puestos de trabajo creados a través de la materialización de la RIC.

4. Objetivo estratégico: Desarrollo de un entorno favorable para la creación de empresas.

- a. Simplificación de los trámites y reducción de los costes del proceso de puesta en marcha de nuevas empresas, de entidades de economía social y del autoempleo, consolidando la Ventanilla Única Empresarial (VUE) y habilitando un portal de Internet (Portal del Emprendedor) que permita, entre otros aspectos, la realización de trámites en línea. Acelerar los tiempos de concesión de licencias cuya competencia recaiga en la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias para las nuevas empresas y trabajadores autónomos.

Administraciones responsables

Dirección General de Promoción Económica (VUE).
Comisión Interdepartamental (licencias administrativas).

Indicadores

Reducción del tiempo de tramitación respecto al actual – medido en número de días (VUEs y puntos PAIT).

- b. Facilitar el acceso a la información relativa a la creación de nuevas empresas, a cuyo fin se establecerá una oficina virtual integrada de información para la emprendeduría, tanto para el público en general como para los técnicos colaboradores y usuarios internos e informar a los potenciales em-



prendedores y a los agentes implicados de las herramientas de información disponibles.

Administraciones responsables

Servicio Canario de Empleo.

Indicadores

Porcentaje de población adulta que conoce la existencia de programas o servicios de apoyo a la creación de empresas.

- c. Impulsar el apoyo efectivo a los emprendedores desde los viveros de empresas y parques científicos, así como fomentar la supervivencia y el desarrollo de las empresas que los abandonan a través de la promoción de la coordinación entre todos los organismos que gestionan viveros y parques científicos y evaluar el funcionamiento de los mismos. Asimismo, se fomentará, mejorará y consolidarán las prácticas de gestión (innovación, calidad, gestión medioambiental, tecnologías, internacionalización) entre las empresas ubicadas en el vivero y las que han abandonado el mismo. Se incluirá a las empresas de los viveros en los programas de seguimiento y se impulsará la información a los emprendedores de las diferentes opciones propuestas por los organismos públicos para tutelar las empresas de reciente creación a través de los viveros.

Administraciones responsables

Agencia Canaria de Innovación.

Indicadores

Valoración de la efectividad del apoyo que prestan los parques científicos y viveros de empresas.

- d. Promover la transferencia de conocimiento e I+D+i para empresas de nueva creación y en crecimiento, impulsando el desarrollo de la I+D+i en las empresas canarias de nueva creación y en crecimiento a través de la incorporación de personal cualificado y fomentar la participación empresarial en redes de cooperación con organismos públicos de investigación y con otras empresas. Se facilitará la creación de empresas de base tecnológica desde los centros públicos de investigación y las universidades.

Administraciones responsables

Agencia Canaria de Innovación.
Servicio Canario de Empleo.

Indicadores

Inversión en I+D+i de las empresas canarias.

- e. Mejorar el acceso a la infraestructura comercial y de servicios a empresas de nueva creación. En este sentido, se fomentará e impulsará el asociacionismo empresarial como medio para gestionar el acceso a la infraestructura comercial y se facilitará el acceso de las empresas de nueva creación a los servicios de consultoría fiscal, laboral, contable... concertando colaboración con los colegios profesionales.

Administraciones responsables

Dirección General de Comercio.
Dirección General de Promoción Económica.

Indicadores

Valoración de la infraestructura comercial y profesional.

- f. Mejorar el acceso a la infraestructura física para las empresas de nueva creación y en crecimiento, mejorando el acceso a las infraestructuras físicas en las zonas industriales y comerciales y asesorar e incentivar la localización de empresas en las ubicaciones adecuadas a las necesidades de conexiones terrestres, marítimas o aéreas del sector de actividad. Se promoverá entre las empresas la generación y empleo de energías renovables como medio para reducir costes de producción y se fomentará el asociacionismo empresarial en las zonas industriales y comerciales como vía para identificar y gestionar el acceso a la infraestructura física.

Administraciones responsables

Dirección General de Industria.
Dirección General de Comercio.
Dirección General de Energía.

Indicadores

Inversión total realizada en mejoras a la infraestructura física industrial y comercial.



- g. Garantizar el acceso de las empresas canarias a los mercados, incentivando y asesorando en alianzas y cooperación que conduzcan a la internacionalización o apertura de nuevos mercados y facilitar la concurrencia a los contratos públicos de las empresas canarias.

Administraciones responsables

Comisionado de Acción Exterior.
 Dirección General Promoción Económica.
 Dirección General de Contratación y Patrimonio.

Indicadores

Valoración de la facilidad de entrada en los mercados para empresas Canarias.

- h. Crear un Observatorio de la Emprendeduría en Canarias, estableciendo dentro del Observatorio del Empleo y la Formación en Canarias (OBECAN) una unidad específica del seguimiento de las empresas Canarias que en colaboración con las Universidades Canarias, y los agentes económicos y sociales como instrumento de apoyo a la toma de decisiones.

Administraciones responsables

Servicio Canario de Empleo.

Indicadores

Creación del Observatorio de la Emprendeduría en Canarias.

5. Objetivo estratégico: Impulso de oportunidades de negocio a desarrollar en y desde Canarias.

- a. Mejorar la percepción positiva sobre la existencia de yacimientos de oportunidad empresarial y para el autoempleo en el sector primario (agricultura, ganadería y pesca). En este sentido, se detectarán las nuevas oportunidades de negocio asociadas al sector primario e informará y asesorará a los potenciales emprendedores sobre las posibilidades en torno al sector primario. Desde los poderes públicos se liderarán los proyectos que busquen el desarrollo de nuevas oportunidades en el sector primario inicialmente poco atractivos para la inversión privada.

Administraciones responsables

Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentación.

Indicadores

Evolución del número de empresas censadas en Canarias en el sector primario.

- b. Mejorar la percepción positiva sobre la existencia de yacimientos de oportunidad empresarial y para el autoempleo en el sector secundario (industria). Se procederá a detectar nuevas oportunidades de negocio asociadas al sector secundario y se informará y asesorará a los potenciales emprendedores sobre las posibilidades en torno a este sector. Desde los poderes públicos se liderarán los proyectos industriales que busquen el desarrollo de nuevas oportunidades inicialmente poco atractivos para la inversión privada

Administraciones responsables

Dirección General de Industria.
Agencia Canaria de la Innovación.

Indicadores

Evolución del número de empresas industriales en Canarias.

- c. Mejorar la percepción positiva sobre la existencia de yacimientos de oportunidad empresarial y para el autoempleo en el sector terciario (servicios, turismo, comercio). Se detectarán las nuevas oportunidades de negocio asociadas al sector servicios y se informará y asesorará a los potenciales emprendedores sobre las posibilidades en torno a este sector. Desde los poderes públicos se liderarán los proyectos industriales que busquen el desarrollo de nuevas oportunidades inicialmente poco atractivos para la inversión privada.

Administraciones responsables

Consejería de Turismo.
Dirección General de Comercio.
Dirección General de Promoción Económica.

Indicadores

Evolución del número de empresas de servicios en Canarias.



- d. Potenciar el atractivo de Canarias como punto estratégico para la localización de nuevos negocios de inversión externos, impulsando e intensificando la promoción de las zonas especiales de Canarias entre los inversores externos y consolidando el atractivo fiscal de Archipiélago y detectando las oportunidades de negocios para inversores externos

Administraciones responsables

Dirección General de Tributos.
Consortio ZEC.
Dirección General de Promoción Económica.

Indicadores

Evolución del número de empresas de servicios en Canarias.





MODERNIZACIÓN





AREA FUNCIONAL: MODERNIZACIÓN.

La ejecución de las medidas en que se concreta la presente Estrategia de Empleo exige asumir también un proyecto de modernización del ente instrumental del Gobierno para la ejecución de tales medidas, es decir, del Servicio Canario de Empleo, así como de los procesos soporte de tales medidas. Se trata, en fin, de desarrollar un modelo propio de gestión de las políticas de empleo y de formación a fin de prestar el mejor servicio a los ciudadanos.

1. **Objetivo estratégico: Reestructuración del Servicio Canario de Empleo.**

La actividad del Servicio Canario de Empleo está orientada a facilitar a los ciudadanos el acceso a un puesto de trabajo digno y adecuado, favoreciendo la promoción laboral y el reciclaje de los trabajadores, garantizando la igualdad de oportunidades. Al margen de que existen acuerdos de los más diversos órganos en pro de modernizar el mismo, resulta indispensable redefinir sus funciones, así como sus prioridades y métodos de funcionamiento para llevar a la práctica la presente Estrategia de Empleo, especialmente en los aspectos relativos a la atención, clasificación y orientación de los usuarios, mejorando la intermediación entre la demanda y la oferta de empleo, incorporando plenamente las tecnologías de la información y la comunicación y situándose como el órgano de referencia de la búsqueda de empleo y de trabajadores. Para ello, se impulsará un proyecto de **modernización del Servicio Canario de Empleo**, contemplando que sus destinatarios son tanto los desempleados, como los ocupados que desean mejorar su empleo, como las empresas y empleadores en general. Se trata, en definitiva, de impulsar el Servicio Canario de Empleo como la entidad de referencia para la intermediación y cualificación de los recursos humanos de Canarias, capaz de apoyar y asesorar las iniciativas innovadoras que supongan la diversificación, la creación de empleo y el crecimiento económico, aportando valor a la empresa.

El Servicio Canario de Empleo necesita hacer frente a sus nuevos desafíos:



- a. Dar respuesta inmediata a la rápida evolución del mercado de trabajo, de la sociedad en general y del nuevo modelo de formación para el empleo.
- b. Conciliar las exigencias de los empresarios y los solicitantes de empleo mediante un tratamiento personalizado sistemático de cada solicitante de empleo en equilibrio con las necesidades locales y sectoriales de los empresarios.
- c. Instaurar un nivel de delegación adecuado a favor de los ayuntamientos, cabildos y colaboradores sociales, cada vez más comprometidos en la lucha contra el desempleo, coordinando desde el Servicio Canario de Empleo todos los recursos de que se dispone en el mercado de trabajo local.
- d. Reforzar la intervención del Servicio Canario de Empleo en los sectores con un gran potencial de creación de empleo.
- e. Recurrir en mayor medida a las tecnologías de la información y la comunicación.

2. **Objetivo estratégico: Mejora de la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación.**

Nuestra sociedad se define ahora como la “sociedad del conocimiento” en la que la información y las TIC son de uso generalizado y han supuesto un cambio radical en la forma en que las administraciones públicas prestan sus servicios, gestionan sus recursos, incorporan procesos de formación o cómo se gestiona la comunicación a nivel interno, entre su personal y, a nivel externo, con la sociedad. El Servicio Canario de Empleo no puede quedar al margen de esos planteamientos, por lo que se ha de proseguir en el uso intensivo de las tecnologías, a cuyo fin se acometerán las actuaciones siguientes:

- a. Crear, como ya hemos señalado, un sistema telemático de coordinación y gestión del conocimiento de la red de intermediación (Intranet Corporativa) que permita controlar y explotar la información que se dispone de la población beneficiaria, integrar la información respecto a las políticas de empleo de Canarias, mejorar la comunicación de todas aquellas personas y entida-

des que pueden ser colaboradoras de la iniciativa de empleo y facilitar la prestación de servicios al ciudadano, estructurada en las secciones de:

- Información (normativa, procedimientos, acciones y políticas de formación y empleo...).
- Foros sectoriales, territoriales, de colectivos, de orientadores, promotores... dirigidos o coordinados por expertos en la materia, que permitan conservar y difundir el conocimiento y coordinar actuaciones, configurando un repositorio de buenas prácticas, puntos de vista y experiencias personales..
- Acceso a aplicaciones y herramientas de gestión.

Para apoyar esta red se crearán espacios privados con privilegios de acceso (extranet) para extender el proyecto a todos los usuarios del Servicio Canario de Empleo y como canal de acceso a los sistemas de seguimiento y evaluación de proyectos.

- b. Modificar la página Web del Servicio Canario de Empleo, como reflejo del proyecto en la Red, potenciando la Oficina de Empleo virtual (Internet), poniendo al servicio de los usuarios una herramienta que contribuya a mejorar la prestación de los servicios y que permita el acceso de una forma estructurada a toda la información acerca de los servicios y políticas de empleo de Canarias, actualizada de forma dinámica mediante sistemas de gestión de contenidos:

- Servicios para demandantes de empleo.
- Servicios para empresas y otras entidades empleadoras.
- Servicios para el territorio y el desarrollo local.
- Publicaciones.
- Otros servicios.



El uso de la Oficina de Empleo virtual se facilitará a los ciudadanos mediante terminales puestos a su disposición en las Oficinas de empleo y Ayuntamientos (puntos de empleo).

- c. Crear un servicio de atención telefónico al desempleado, instaurando el servicio de cita previa a través del teléfono 012 y de Internet. Asimismo se explotará el uso de la telefonía móvil potenciado la oportunidad que supone el desarrollo de este canal de comunicación mediante el uso de mensajes SMS que ofrezca más oportunidades de encontrar empleo, conocer al instante ofertas que se adapten al receptor, responder en tiempo real para confirmar la disponibilidad... garantizando en todo momento la confidencialidad de los datos.
- d. Potenciar la comunicación telemática de la contratación (Contrat@).
- e. Implantar la "Administración sin papel", mediante el desarrollo de los sistemas de gestión de documentos electrónicos y de la firma electrónica.
- f. Desarrollo de un sistema para la gestión, seguimiento y evaluación de proyectos que permita sistematizar y simplificar los procedimientos de justificación y el uso de documentos electrónicos, que aportará las siguientes ventajas:
 - Mejora de los procesos de gestión administrativa asociados a los proyectos, subvenciones y ayudas.
 - Dotar a las entidades participantes de un sistema de autogestión y autocontrol.
 - Permite un control preventivo.
 - Generar informes en tiempo real y a distintos niveles.
 - Controlar las actividades que se desarrollan en el marco del proyecto.
- g. Desarrollar las siguientes aplicaciones informáticas:
 - Mapa de recursos y necesidades (MapInfo).
 - Puntos de información al ciudadano.
 - Dispositivos de reconocimiento de las competencias en línea.

- Plataforma de Teleformación.
- Sistema Canario de Cualificaciones Profesionales y su catálogo modular asociado. SISPECAN-SCCP.
- Seguimiento de las visitas e incidencias. SISPECAN-Visitas.
- Inscripción y acreditación de centros. SISPECAN-Centros.
- Portal Docente. SISPECAN-Docentes.
- Controles Financieros. SISPECAN-Controles Financieros.
- Portal de recursos del SCE.
- Base de datos documental. Administración electrónica y firma digital.
- Seguimiento de los expedientes en función de su estado. SISPECAN-Beneficiarios. (Vinculado a SICOIN).
- Registro de las Certificaciones de formación. SISPECAN-Certificaciones.

3. Objetivo estratégico: Control de las ayudas y subvenciones.

A fin de garantizar el adecuado control de la efectiva aplicación de las ayudas y subvenciones concedidas por el Servicio Canario de Empleo se llevarán a cabo las oportunas modificaciones normativas que permitan desarrollar un sistema que, agilizando la tramitación de las ayudas y de los procesos de pago, se consiga, además, controles paralelos y posteriores de gran intensidad, para evitar fraudes y perversiones insolidarias en el sistema de subvenciones. Asimismo, se creará un sistema de auditoría interna y de gestión de reintegros de subvenciones, creando un Centro directivo que evalúe las actuaciones de las diferentes unidades administrativas del Servicio Canario de Empleo y vele por la correcta ejecución y mejora continua de los diversos procesos internos, de manera que se realicen en forma eficiente, eficaz y cumplan los objetivos institucionales para los cuales fueron creados.

Administraciones responsables

Servicio Canario de Empleo.
Intervención General.

Indicadores

Desarrollo normativo.
Creación del sistema de auditoría y de gestión de subvenciones.
Reparos de la Intervención.



4. Objetivo estratégico: Coordinación de los recursos de las distintas administraciones.

Los diversos recursos al servicio de las políticas de formación y empleo que existen en nuestra Comunidad deben actuar de manera coordinada, a fin de garantizar la eficacia y eficiencia en el uso de los recursos públicos, pues no puede olvidarse que, mayoritariamente, tales recursos están financiados, total o parcialmente, por el Servicio Canario de Empleo. En este sentido, y aprovechando la creación de las Oficinas Comarcales, se impulsará el funcionamiento de redes de empleo, en las que se integren las Oficinas de empleo y la red de Agentes de Empleo y Desarrollo Local, en colaboración con las corporaciones locales, así como los Servicios y Gabinetes de Orientación.

Administraciones responsables

Servicio Canario de Empleo.
Ayuntamientos.
Cabildos.

Indicadores

Número de reuniones y acuerdos alcanzados.

5. Objetivo estratégico: Dotación de instrumentos de gestión de la Estrategia del Gobierno de Canarias en materia de Empleo.

En el marco del proceso de modernización del Servicio Canario de Empleo se realizarán programas de evaluación de cada una de las actuaciones que se realicen, con el diseño de los indicadores apropiados en cada caso, complementando los que ya se han expresado en el presente documento, a fin de obtener la información necesaria para diseñar las políticas activas de empleo sobre los resultados de las medidas adoptadas y ejecutadas. De manera especial, se obtendrá información tanto sobre el grado de inserción laboral de los usuarios del Servicio Canario de Empleo como sobre la satisfacción de los usuarios de los servicios del mismo y de sus entidades colaboradoras, a fin de procurar la mejora continua de la calidad de los servi-

cios que se prestan y garantizar la calidad, en términos de eficiencia y eficacia, de los servicios prestados por las entidades colaboradoras.

Ha de destacarse como nuestra sociedad está inmersa en un proceso de cambio, pues circunstancias no sólo locales, sino también internacionales, sitúan a nuestro mercado laboral en un entorno de transformación que nos plantea nutrirnos de la necesaria información para dar respuesta a los sectores emergentes con necesidad de profesionales cualificados, a la reconversión silenciosa en el sector agrario, al desarrollo tecnológico y los cambios sociales derivados del progreso económico. Ese nuevo panorama exige que las líneas de actuación en que se vayan concretando la Estrategia del Gobierno de Canarias deban ser revisables y actualizables, estableciendo para cada una de ellas indicadores que nos permitan evaluar su eficacia y calidad. Corresponderá al OBECAN señalar y concretar los indicadores básicos que permitan el seguimiento de las actuaciones que se integran en la presente Estrategia.

Como ya señalamos, se procederá a la elaboración de un **"Mapa de recursos y necesidades"**, a partir del cual se articulará en la Web del Servicio Canario de Empleo el acceso a la gama de servicios, planes, programas y actuaciones que se ofrezcan en materia de formación, información y orientación profesional.

Administraciones responsables

Consejería de Educación, Universidades, Cultura Deportes.
 Consejería de Turismo.
 Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentación.
 Servicio Canario de Empleo.
 GRAFCAN.

Indicadores

Grado de desarrollo del mapa de recursos y necesidades.
 Número de consultas al mapa de recursos y necesidades.
 Número de actuaciones en la que se haya utilizado el mapa como elemento planificador.



6. Objetivo estratégico: Difusión de la imagen y actividades del Servicio Canario de Empleo.

Es preciso diseñar un plan de difusión y comunicación de los servicios prestados por el Servicio Canario de Empleo para mejorar el grado de conocimiento del Servicios por los ciudadanos y las empresas. Por otra parte, desde el Servicio Canario de Empleo se acometerá un programa de publicaciones al servicio de los ciudadanos, administraciones públicas y de los agentes económicos y sociales:

a. De carácter periódico:

Con información sobre:

- OBECAN: Actuaciones del Observatorio, datos estadísticos del mercado laboral canario...
- ICCP: Actuaciones del Instituto
- CNFPO: Desarrollo de sus planes, difusión de las familias profesionales propias.
- Subdirecciones del Servicio Canario de Empleo
- Trabajos realizados por la Red de Centros Integrados, los Centros Colaboradores y los agentes económicos y sociales.

b. De tirada única:

- Informes
- Estudios
- Materiales didácticos

c. Elaboración anual de la guía laboral canaria.

d. Elaboración de la guía de normativa de formación.

e. De análisis de las buenas prácticas en materia de las políticas de formación y empleo a fin de potenciar su conocimiento y expansión con el objeto de mejorar el diseño e implantación de proyectos pioneros y ajustados a las necesidades detectadas.

Administraciones responsables

Servicio Canario de Empleo.

Indicadores

Número de actuaciones realizadas.

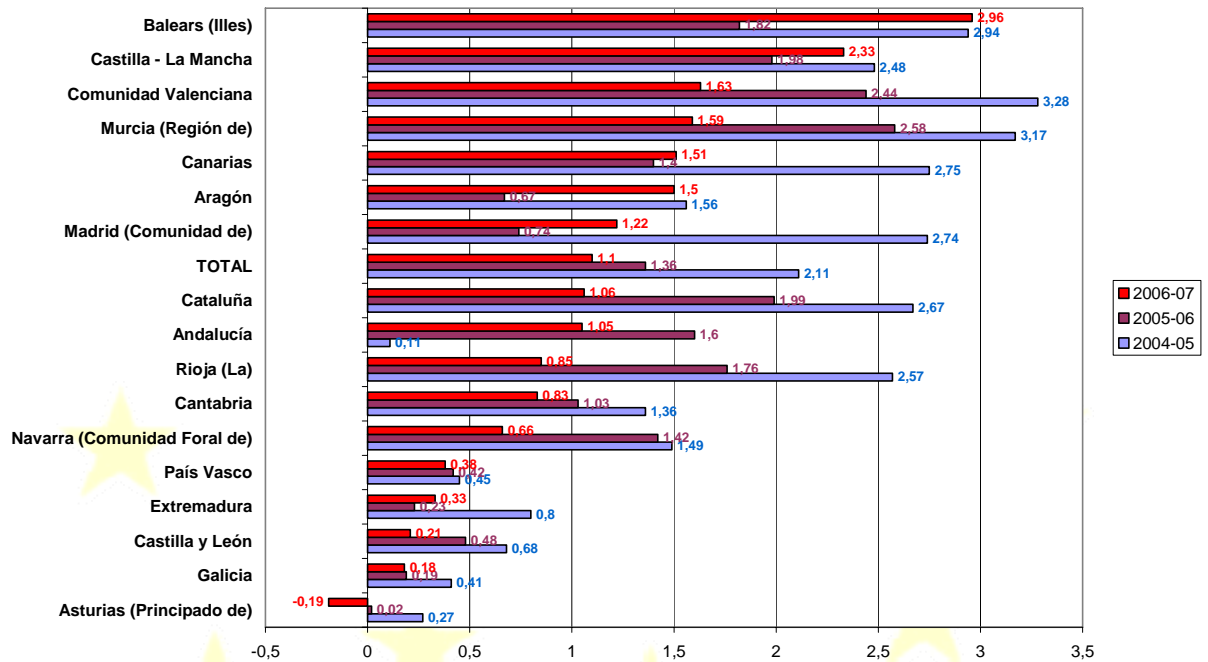


ANEXO I

1. POBLACIÓN.

VARIACIÓN DE LA POBLACIÓN DE LAS CC. AA.

VARIACIÓN (%) DE LA POBLACIÓN DE LAS CC.AA., 2004-07



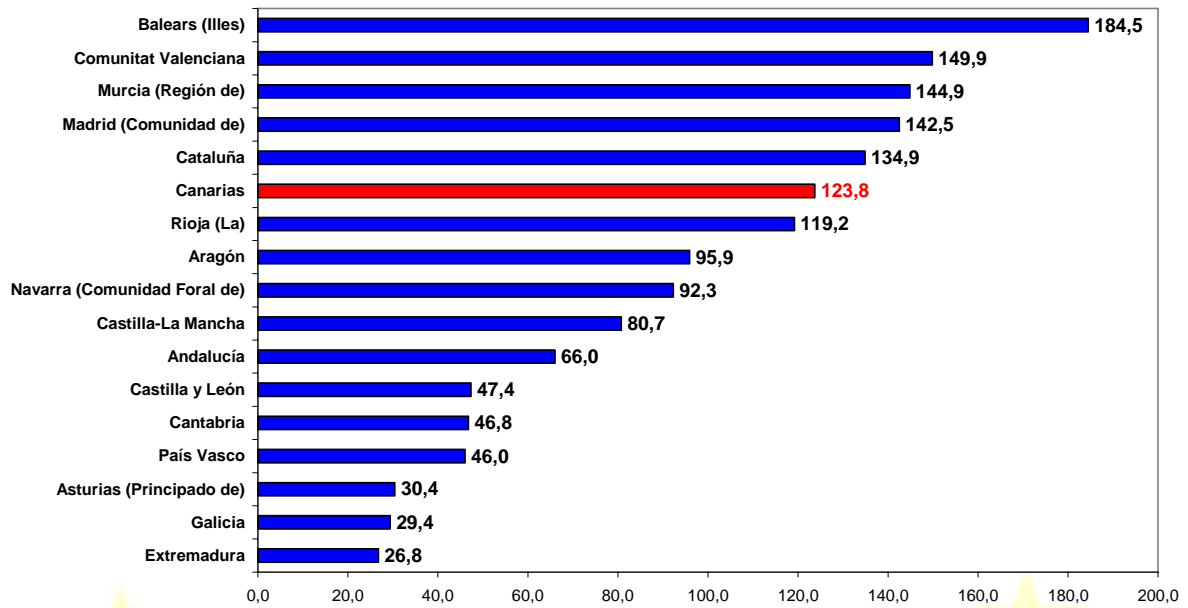
FUENTE: INE

POBLACIÓN, EXTRANJEROS Y RATIO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS, 2007

	POBLACIÓN 2007	EXTRANJEROS 2007	RATIO POBLACIÓN/EXTRANJEROSx 1000
Andalucía	8.059.461	531.827	66,0
Aragón	1.296.655	124.404	95,9
Asturias (Principado de)	1.074.862	32.720	30,4
Balears (Illes)	1.030.650	190.170	184,5
Canarias	2.025.951	250.736	123,8
Cantabria	572.824	26.795	46,8
Castilla y León	2.528.417	119.781	47,4
Castilla-La Mancha	1.977.304	159.637	80,7
Cataluña	7.210.508	972.507	134,9
Comunitat Valenciana	4.885.029	732.102	149,9
Extremadura	1.089.990	29.210	26,8
Galicia	2.772.533	81.442	29,4
Madrid (Comunidad de)	6.081.689	866.910	142,5
Murcia (Región de)	1.392.117	201.700	144,9
Navarra (Comunidad Foral de)	605.876	55.921	92,3
País Vasco	2.141.860	98.524	46,0
Rioja (La)	308.968	36.825	119,2



**RATIO DE EXTRANJEROS POR POBLACIÓN (TANTO POR MIL).
COMUNIDADES AUTÓNOMAS, 2007**



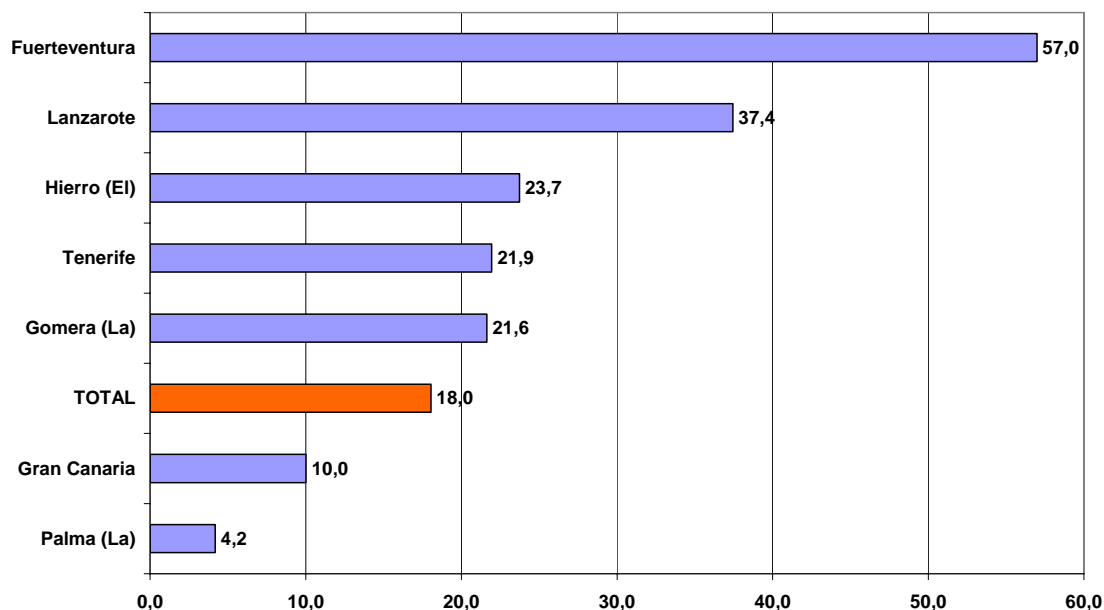
FUENTE: INE

VARIACIÓN DE LA POBLACIÓN CANARIA SEGÚN ISLAS, 2000-2007

	POBLACIÓN 2000	POBLACIÓN 2007	VARIACIÓN ABSOLUTA 2000-2007	VARIACIÓN RELATIVA (%) 2000-2007
TOTAL	1.716.276	2025951	309.675	18,0
Lanzarote	96.310	132.366	36.056	37,4
Fuerteventura	60.124	94.386	34.262	57,0
Gran Canaria	741.161	815.379	74.218	10,0
Tenerife	709.365	865.070	155.705	21,9
Gomera (La)	18.300	22.259	3.959	21,6
Palma (La)	82.483	85.933	3.450	4,2
Hierro (El)	8.533	10.558	2.025	23,7

FUENTE: INE

VARIACIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN CANARIA POR ISLAS, 2000-2007



2. EPA ÚLTIMO TRIMESTRE. ABSOLUTOS.

Población de 16 y más años por relación con la actividad económica. España y Canarias, 2007 TIV
Unidades: Miles de personas

	Total 2007TIV	Activos 2007TIV	Ocupados 2007TIV	Parados 2007TIV	Parados que buscan primer empleo 2007TIV	Inactivos 2007TIV
Ambos sexos						
Total Nacional	37.896,9	22.404,5	20.476,9	1.927,6	185,6	15.492,4
Canarias	1.688,9	1.024,3	911,5	112,8	9,0	664,6
Varones						
Total Nacional	18.598,4	12.876,3	11.997,1	879,2	71,4	5.722,0
Canarias	840,9	590,5	533,2	57,4	4,5	250,4
Mujeres						
Total Nacional	19.298,5	9.528,1	8.479,8	1.048,3	114,3	9.770,4
Canarias	848,0	433,8	378,3	55,5	4,4	414,2

FUENTE: INE



3. EPA ÚLTIMO TRIMESTRE. TASAS.

Tasas de actividad, paro y empleo, por sexo y distintos grupos de edad
Unidades: Porcentaje

	Tasa de actividad 2007TIV	Tasa de paro 2007TIV	Tasa de empleo 2007TIV
Canarias			
Ambos sexos			
Total	60,65	11,02	53,97
Menores de 25 años	49,50	20,90	39,16
De 25 y más años	62,38	9,80	56,27
Varones			
Total	70,22	9,72	63,40
Menores de 25 años	54,94	19,37	44,29
De 25 y más años	72,66	8,56	66,44
Mujeres			
Total	51,15	12,78	44,62
Menores de 25 años	43,91	22,87	33,87
De 25 y más años	52,26	11,49	46,25
Total Nacional			
Ambos sexos			
Total	59,12	8,60	54,03
Menores de 25 años	51,48	18,80	41,80
De 25 y más años	60,18	7,39	55,73
Varones			
Total	69,23	6,83	64,51
Menores de 25 años	55,97	16,46	46,76
De 25 y más años	71,17	5,72	67,10
Mujeres			
Total	49,37	11,00	43,94
Menores de 25 años	46,76	21,73	36,60
De 25 y más años	49,72	9,67	44,91

- 2.- Tasas de actividad: Porcentaje de activos respecto de la población de cada grupo de edad.
3.- Tasas de paro: Porcentaje de parados respecto de la población activa de cada grupo de edad.
4.- Tasa de empleo: Porcentaje de ocupados respecto de la población de cada grupo de edad

FUENTE: INE

PARO REGISTRADO

PARO REGISTRADO EN CANARIAS, DICIEMBRE 2006-DICIEMBRE 2007

		DICIEMBRE 2006		DICIEMBRE 2007	
		Total		Total	
GRUPOS DE EDAD		Absoluto	%	Absoluto	%
MENOR DE 20		4176	3,40%	4558	3,30%
ENTRE 20 Y 24		10056	8,20%	11276	8,10%
ENTRE 25 Y 29		15026	12,30%	16948	12,20%
ENTRE 30 Y 34		17200	14,10%	19312	13,90%
ENTRE 35 Y 39		16739	13,70%	19277	13,90%
ENTRE 40 Y 44		14600	12,00%	17089	12,30%
ENTRE 45 Y 49		12548	10,30%	14917	10,70%
ENTRE 50 Y 54		11695	9,60%	13399	9,60%
ENTRE 55 Y 59		11278	9,20%	12634	9,10%
MAYOR DE 59		8835	7,20%	9671	7,00%
Total		122.153	100,00%	139.081	100,00%

		HOMBRES		HOMBRES	
GRUPOS DE EDAD		Absoluto	%	Absoluto	%
MENOR DE 20					
ENTRE 20 Y 24		2255	4,40%	2597	4,30%
ENTRE 25 Y 29		4474	8,80%	5404	8,90%
ENTRE 30 Y 34		6114	12,10%	7481	12,30%
ENTRE 35 Y 39		6524	12,90%	8016	13,20%
ENTRE 40 Y 44		6381	12,60%	7930	13,00%
ENTRE 45 Y 49		5810	11,50%	7247	11,90%
ENTRE 50 Y 54		4986	9,80%	6274	10,30%
ENTRE 55 Y 59		4630	9,10%	5538	9,10%
MAYOR DE 59		5100	10,10%	5723	9,40%
Total		4420	8,70%	4719	7,70%
		50.694	100,00%	60.929	100,00%

		MUJERES		MUJERES	
GRUPOS DE EDAD		Absoluto	%	Absoluto	%
MENOR DE 20		1921	2,70%	1961	2,50%
ENTRE 20 Y 24		5582	7,80%	5872	7,50%
ENTRE 25 Y 29		8912	12,50%	9467	12,10%
ENTRE 30 Y 34		10676	14,90%	11296	14,50%
ENTRE 35 Y 39		10358	14,50%	11347	14,50%
ENTRE 40 Y 44		8790	12,30%	9842	12,60%
ENTRE 45 Y 49		7562	10,60%	8643	11,10%
ENTRE 50 Y 54		7065	9,90%	7861	10,10%
ENTRE 55 Y 59		6178	8,60%	6911	8,80%
MAYOR DE 59		4415	6,20%	4952	6,30%
Total		71.459	100,00%	78.152	100,00%

FUENTE: OBECAN



4. DISCAPACITADOS

4.1 PARADOS REGISTRADOS EN DICIEMBRE 2007

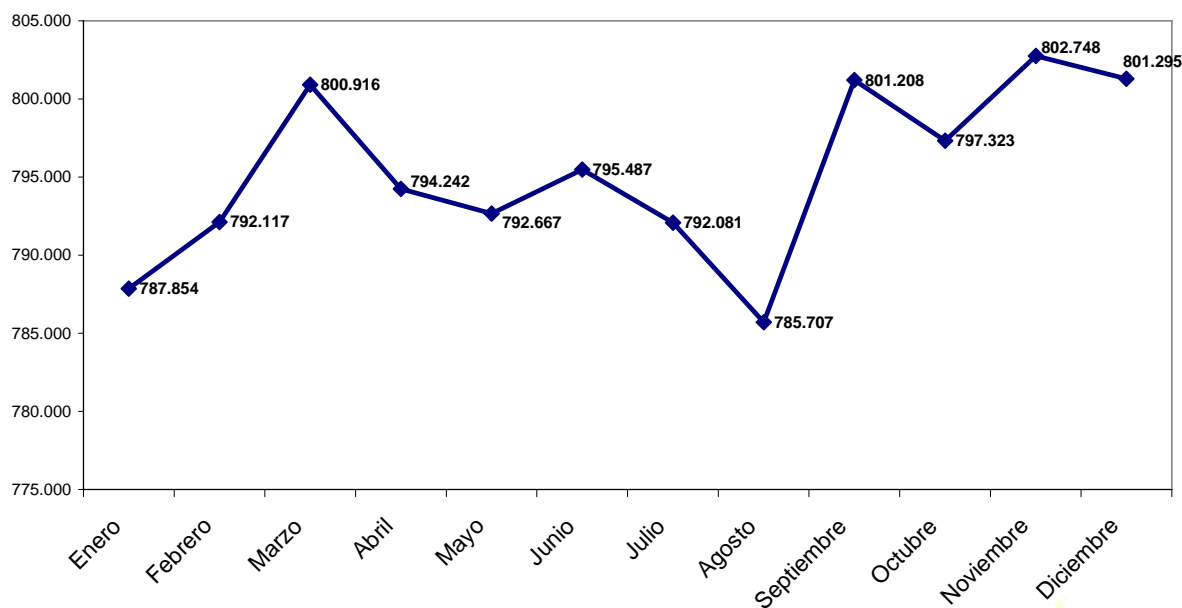
Sexo	Indicadores	Parados	Variación mensual (%)	Variación interanual (%)	
	Edad 25-45				
Total	Total	2.957	-1,1	33,3	
	Total	1.394	-1,6	36,9	
	HOMBRES	Menor de 25	184	7,0	28,7
		Entre 25 y 45	765	-3,3	45,2
	45 o mas	445	-2,0	27,9	
MUJERES	Total	1.563	-0,7	30,3	
	Menor de 25	97	4,3	22,8	
	Entre 25 y 45	714	0,3	34,0	
	45 o mas	752	-2,2	27,9	

4.2 CONTRATOS REGISTRADOS EN DICIEMBRE 2007

Sexo	Indicadores	Contratos	Variación mensual (%)	Variación interanual (%)
	Sector Económico (6)			
Total	Total	358	-30,9	-28,5
	Total	229	-29,5	-24,9
HOMBRES	Agricultura	31	342,9	244,4
	Industria	9	-50,0	28,6
	Construcción	12	-78,2	-64,7
	Comercio	26	-27,8	-3,7
	Hostelería	20	-48,7	-9,1
	Resto Servicios	131	-22,9	-36,4
	Total	129	-33,2	-34,2
MUJERES	Agricultura	6	50,0	-14,3
	Construcción	3	50,0	0,0
	Comercio	11	-56,0	-59,3
	Hostelería	25	4,2	25,0
	Resto Servicios	84	-39,1	-39,6

5. AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL.

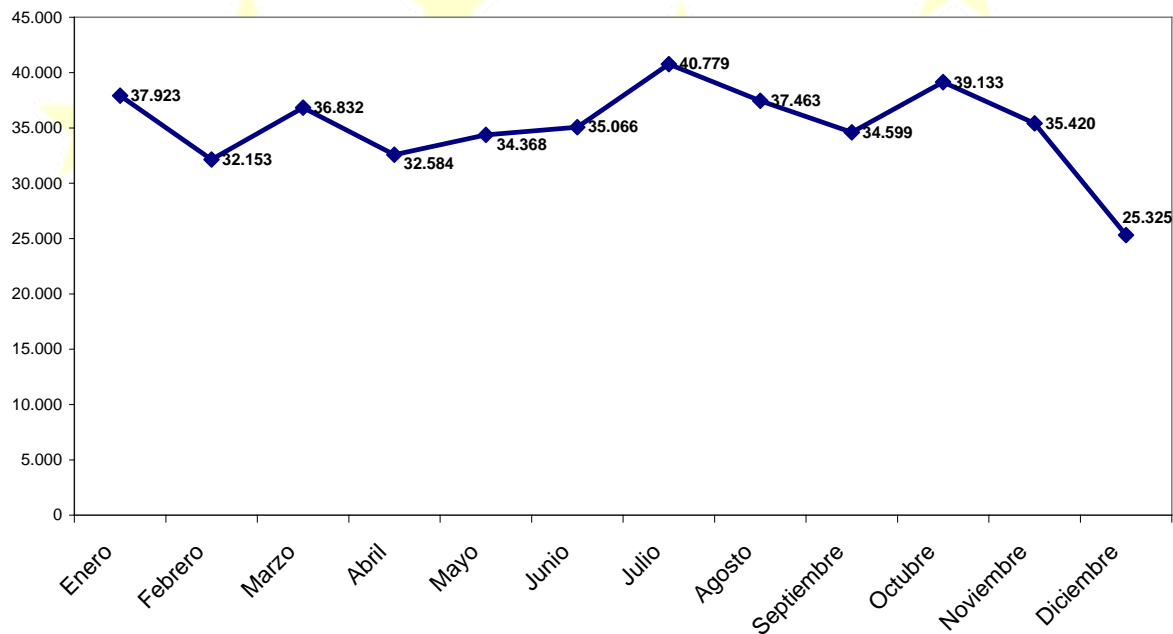
EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL POR MESES EN CANARIAS. 2007



FUENTE: ISTAC

6. CONTRATACIÓN REGISTRADA.

EVOLUCIÓN DEL Nº DE CONTRATOS POR MESES EN CANARIAS. 2007



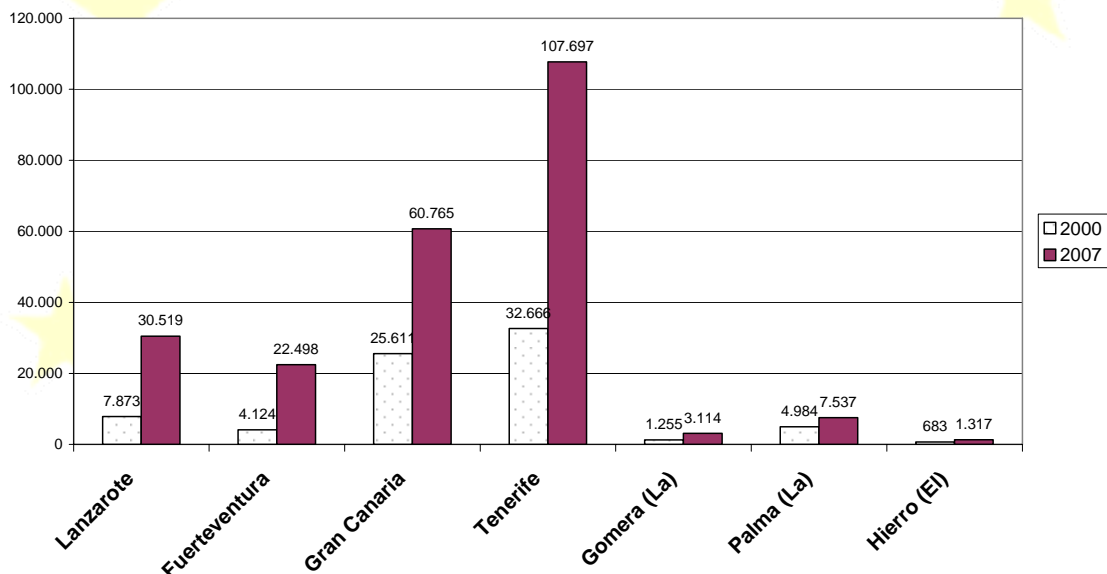
7. POBLACIÓN EXTRANJERA.

VARIACIÓN DE LA POBLACION EXTRANJERA EN CANARIAS SEGUN ISLAS, 2000-2007

	EXTRANJEROS 2000	EXTRANJEROS 2007	VARIACION ABSOLUTA 2000-2007	VARIACION RELATIVA (%) 2000-2007
TOTAL	77.196	233.447	156.251	202,4
Lanzarote	7.873	30.519	22.646	287,6
Fuerteventura	4.124	22.498	18.374	445,5
Gran Canaria	25.611	60.765	35.154	137,3
Tenerife	32.666	107.697	75.031	229,7
Gomera (La)	1.255	3.114	1.859	148,1
Palma (La)	4.984	7.537	2.553	51,2
Hierro (El)	683	1.317	634	92,8

FUENTE:ISTAC

POBLACIÓN EXTRANJERA, POR ISLAS. 2000-2007



FUENTE: ISTAC

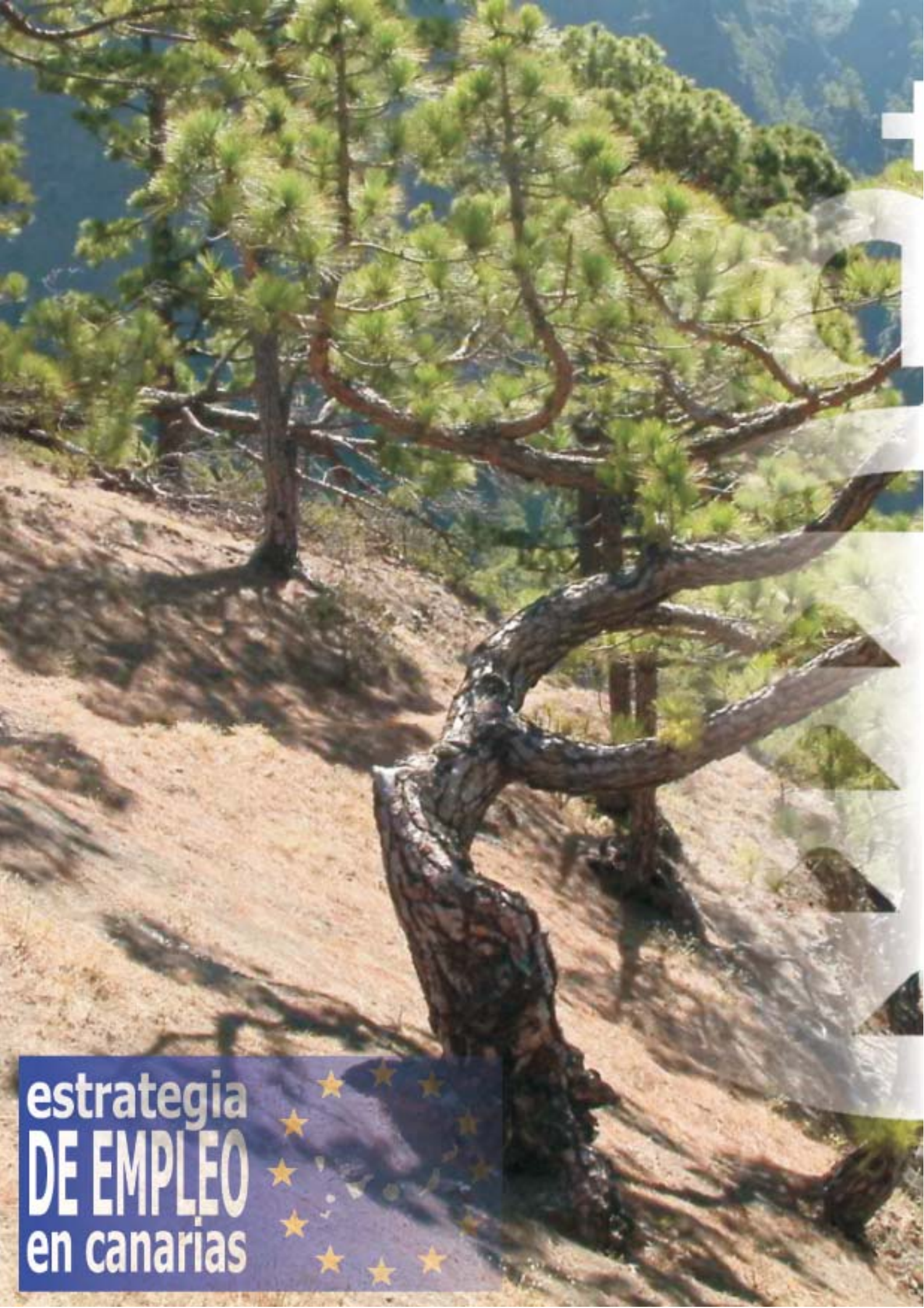
PARADOS REGISTRADOS EXTRANJEROS SEGÚN EDAD Y SEXO. DICIEMBRE 2007

Sexo	Indicadores		Parados	Variación mensual (%)	Variación interanual (%)
	Edad				
Total	Total		13.025	3,7	25,0
HOMBRES	Total		6.698	7,6	33,3
	Menor de 25		507	6,7	20,1
	Entre 25 y 45		4.408	7,6	31,4
	45 o mas		1.783	7,7	42,9
MUJERES	Total		6.327	-0,2	17,2
	Menor de 25		439	-8,5	7,1
	Entre 25 y 45		4.021	-0,1	15,1
	45 o mas		1.867	1,9	24,8

PARADOS REGISTRADOS EXTRANJEROS SEGÚN PROCEDENCIA. DICIEMBRE 2007

Indicadores		Parados	Variación mensual (%)	Variación interanual (%)
Continente de origen				
Total		13.025	3,7%	25,0%
Espacio económico europeo		3.698	1,1%	16,4%
Ampliación europea		448	-2,4%	187,2%
Resto de europa		171	-1,7%	-40,4%
Africa		2.857	6,6%	33,0%
Estados Unidos y Canadá		14	27,3%	-39,1%
Iberoamerica		5.606	4,9%	26,9%
Asia		208	-3,3%	14,9%
Oceanía		1	-50,0%	0,0%
Sin datos del país de origen		22	10,0%	-29,0%





estrategia
DE EMPLEO
en canarias

